

**SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI PIZZA HUT DALAM
PRESPEKTIF AKAD *IJARAH***

(Studi Kasus di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S. H)
Dalam Bidang Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah

Disusun Oleh :

WAHYU TRIANTO
NIM.16.21.1.1.132

Surakarta, 19 Maret 2020

Disetujui dan disahkan Oleh :
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Muh. Nashirudin, S.Ag., M.A., M.Ag.

NIP : 19771202 200312 1 003

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : WAHYU TRIANTO
NIM : 16.21.1.1.132
JURUSAN : HUKUM EKONOMI SYARIAH (MU'AMALAH)

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul **“SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI PIZZA HUT DALAM PRESPEKTIF AKAD IJARAH** (Studi Kasus di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta)”

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 19 Maret 2020



Wahyu Trianto

NIM. 16.21.1.1.132

Dr. Muh. Nashirudin, S.Ag., M.A., M.Ag.

Dosen Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Wahyu Trianto

Kepada Yang Terhormat

Dekan Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta

Di Surakarta

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah membaca, dan menelaah secara seksama serta memberi bimbingan, pengarahan dan mengadakan perbaikan seperlunya kami memutuskan bahwa skripsi saudara Wahyu trianto NIM : 162.111.132 yang berjudul : **“SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI PIZZA HUT DALAM PRESPEKTIF AKAD IJARAH** (Studi Kasus di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta)”

Sudah dapat diajukan untuk dimunaqosyahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah.

Oleh karena itu, kami mohon agar skripsi tersebut di atas segera dimunaqosyahkan dalam waktu dekat.

Demikian permohonan ini kami ajukan. Atas terkabulnya permohonan ini kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 19 Maret 2020

Pembimbing,



Dr. Muh. Nashirudin, S.Ag., M.A., M.Ag.

NIP : 19771202 200312 1 003

PENGESAHAN
SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI PIZZA HUT DALAM
PRESPEKTIF AKAD IJARAH
(Studi Kasus di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta)

Disusun Oleh :

WAHYU TRIANTO

NIM. 16.21.1.1.132

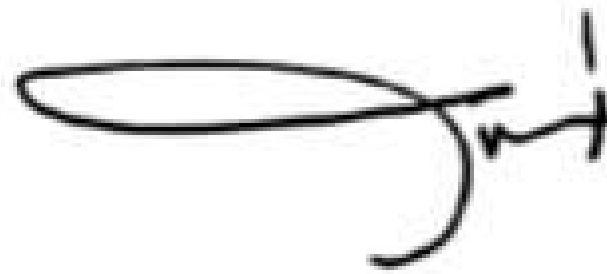
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosyah
Pada hari Kamis tanggal 14 Mei 2020/21 Ramadhan 1441Hijriah
Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar
Sarjana Hukum (S.H) Ekonomi Syariah (Muamalah)

Penguji I



Dr. Aris Widodo, S.Ag.,
M.A.
NIP : 19761113 200112 1
001

Penguji II



Ahmad Hafidh, S.Ag.,
M.Ag.
NIP : 19740715 199803 1
003

Penguji III



Muh. Zumar Aminudin,
S.Ag., M.H.
NIP : 19740312 199903 1
004



Dekan Fakultas Syariah

Dr. Ismail Yahya, MA.
NIP : 19750409199903
100

**SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI PIZZA HUT DALAM
PRESPEKTIF AKAD *IJARAH***

(Studi Kasus di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta)

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Hukum



Oleh:

WAHYU TRIANTO

NIM. 162.111.132

PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH (MU'AMALAH)

FAKULTAS SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SURAKARTA

SURAKARTA

2020

**SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI PIZZA HUT DALAM
PRESPEKTIF AKAD *IJARAH***

(Studi Kasus di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S. H)
Dalam Bidang Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah

Disusun Oleh :

WAHYU TRIANTO
NIM.16.21.1.1.132

Surakarta, 19 Maret 2020

Disetujui dan disahkan Oleh :

Dosen Pembimbing Skripsi

Dr. Muh. Nashirudin, S.Ag., M.A., M.Ag.

NIP : 19771202 200312 1 003

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : WAHYU TRIANTO

NIM : 16.21.1.1.132

JURUSAN : HUKUM EKONOMI SYARIAH (MU'AMALAH)

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul **“SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI PIZZA HUT DALAM PRESPEKTIF AKAD IJARAH** (Studi Kasus di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta)”

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 19 Maret 2020

Wahyu Trianto

NIM. 16.21.1.1.132

Dr. Muh. Nashirudin, S.Ag., M.A., M.Ag.

Dosen Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Wahyu Trianto

Kepada Yang Terhormat

Dekan Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta

Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah membaca, dan menelaah secara seksama serta memberi bimbingan, pengarahan dan mengadakan perbaikan seperlunya kami memutuskan bahwa skripsi saudara Wahyu trianto NIM : 162.111.132 yang berjudul : **“SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI PIZZA HUT DALAM PRESPEKTIF AKAD IJARAH** (Studi Kasus di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta)”

Sudah dapat diajukan untuk dimunaqosyahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah.

Oleh karena itu, kami mohon agar skripsi tersebut di atas segera dimunaqosyahkan dalam waktu dekat.

Demikian permohonan ini kami ajukan. Atas terkabulnya permohonan ini kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 19 Maret 2020

Pembimbing,

Dr. Muh. Nashirudin, S.Ag., M.A., M.Ag.

NIP : 19771202 200312 1 003

PENGESAHAN
SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI PIZZA HUT DALAM
PRESPEKTIF AKAD *IJARAH*
(Studi Kasus di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta)

Disusun Oleh :
WAHYU TRIANTO
NIM. 16.21.1.1.132

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosyah
Pada hari Kamis tanggal 14 Mei 2020/21 Ramadhan 1441Hijriah
Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar
Sarjana Hukum (S.H) Ekonomi Syariah (Muamalah)

Penguji I

Penguji II

Penguji III

Dr. Aris Widodo, S.Ag.,
M.A.
NIP : 19761113 200112 1
001

Ahmad Hafidh, S.Ag.,
M.Ag.
NIP : 19740715 199803 1
003

Muh. Zumar Aminudin,
S.Ag., M.H.
NIP : 19740312 199903 1
004

Dekan Fakultas Syariah

Dr. Ismail Yahya, MA.
NIP : 19750409199903
1001

MOTTO

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

Berikanlah kepada tenaga kerja upahnya sebelum keringatnya kering

(H.R.Ibnu Majah).

PERSEMBAHAN

Dalam perjuangan mengarungi samudera Ilahi tanpa batas, dengan keringat dan air mata kupersembahkan karya tulis skripsi ini untuk orang-orang yang selalu hadir dan berharap keindahan-Nya. Kupersembahkan bagi mereka yang tetap setia berada di ruang dan waktu kehidupanku khususnya buat:

1. Kedua orang tuaku (Ibu Sudarsi dan Bapak Samino), yang tercinta yang telah membimbingku, megarahkan dan memberi bekal hidup. Ridhomu adalah semangat dan motivasiku.
2. Kakak kandungku Nanang dan Lilis semoga kasih sayang Allah selalu bersama kita.
3. Saudaraku semua dan seluruh keluarga besarku yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas do'a restunya semoga diridhoi oleh Allah SWT.
4. Dosen-dosen Fakultas Syariah yang tidak bisa kusebutkan satu persatu, yang telah mendidiku.
5. Sahabatku (Noval, Anderson, Sarah, dan Devi) yang selalu bersamaku dari semester 1 – selesainya skripsiku ini.
6. Teman-teman seperjuangan HES D angkatan 2016, dengan kalian aku berbagi suka dan duka sehingga beban tak terasa dalam mengarungi samudra perjalanan dalam meraih cita-cita dan harapan.

Tidak ada yang mampu ku persembahkan selain kata terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak, dan skripsi ini sebagai wujud terima kasih untuk semuanya.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi di Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta didasarkan pada Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987 tanggal 22 Januari 1988. Pedoman transliterasi tersebut adalah :

A. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, sedangkan dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf serta tanda sekaligus. Daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin adalah sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šad	Š	Es (dengan titik di bawah)

ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	...’...	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	...’...	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	Dammah	U	U

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	كتب	Kataba
2.	ذكر	Ẓukira
3.	يذهب	Yazhabu

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf maka transliterasinya gabungan huruf, yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
أ...ى	Fathah dan ya	Ai	a dan i
أ...و	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	كيف	Kaifa
2.	حول	Ḥaula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut :

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أ...ي	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
أ...ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
أ...و	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	قال	Qāla
2.	قيل	Qīla

3.	يقول	Yaqūlu
4.	رمي	Ramā

D. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua (2), yaitu :

1. Ta Marbutah hidup atau yang mendapatkan harakat fathah, kasrah atau dammah transliterasinya adalah /t/.
2. Ta Marbutah mati atau mendapat harakat sukun transliterasinya adalah /h/.
3. Apabila pada suatu kata yang di akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang /al/ serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan /h/.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	روضة الأطفال	Rauḍah al-aṭfāl
2.	طلحة	Ṭalḥah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau Tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda yaitu tanda Syaddah atau Tasydid. Dalam transliterasi ini tanda Syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda Syaddah itu.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	رَبَّنَا	Rabbana
2.	نَزَّلَ	Nazzala

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam bahasa Arab dilambangkan dengan huruf yaitu ال. Namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyyah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu. Sedangkan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti dengan huruf Syamsiyyah atau Qamariyyah, kata sandang ditulis dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata sambung.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	الرَّجُل	Ar-rajulu
2.	الْجَلال	Al-Jalālu

G. Hamzah

Sebagaimana yang telah disebutkan di depan bahwa Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Apabila terletak di awal kata maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa huruf alif. Perhatikan contoh berikut ini:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	أَكَل	Akala
2.	تَأْخِذُونَ	Ta'khuzūna
3.	النَّؤ	An-Nau'u

H. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem bahasa Arab tidak mengenal huruf kapital, tetapi dalam transliterasinya huruf kapital itu digunakan seperti yang berlaku dalam EYD yaitu digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandangan maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah nama diri tersebut, bukan huruf awal atau kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan tersebut disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak digunakan.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
	و ما محمد إلا رسول	Wa mā Muḥammadun illā rasūl
	الحمد لله رب العالمين	Al-ḥamdu lillahi rabbil 'ālamīna

I. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata baik fi'il, isim, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka penulisan kata tersebut dalam transliterasinya bisa dilakukan dengan dua cara yaitu bisa dipisahkan pada setiap kata atau bisa dirangkai.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
	وإن الله هو خير الرازقين	Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqin / Wa innallāha lahuwa khairur-rāziqīn
	فأوفوا الكيل والميزان	Fa aufū al-Kaila wa al-mīzāna / Fa aful-kaila wal mīzāna

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI PIZZA HUT DALAM PRESPEKTIF AKAD IJARAH** (Studi Kasus di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta)”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah), Fakultas Syari'ah IAIN Surakarta.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis telah banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati mengucapkan terima kasih yang sebenar-benarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd. Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
2. Bapak Dr. Ismail Yahya, S.Ag., M.A. Selaku Dekan Fakultas Syari'ah IAIN Surakarta.
3. Bapak Masjupri, S.Ag., M.Hum. Selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah (Mu'amalah).
4. Bapak Julijanto, S.Ag., M.Ag. Selaku Sekretaris Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah (Mu'amalah).
5. Bapak Dr. M. Usman S.Ag., M.Ag. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan pengarahan dan nasehatnya kepada penulis selama menempuh studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
6. Bapak Dr. Muh. Nashirudin, S.Ag., M.A., M.Ag. Selaku Pembimbing Skripsi yang telah mengerahkan dan memberi bimbingan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Dewan Penguji, yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk menguji Skripsi ini guna membawa kualitas kearah yang lebih baik.

8. Bapak/Ibu Dosen dan segenap karyawan Fakultas Syari'ah IAIN Surakarta yang karena beliau pula kami dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Staff Karyawan Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Surakarta yang telah memberikan bantuan berupa penyediaan buku-buku referensi sehingga mempermudah penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Bapak Sukiman dan Ibu Indah yang telah memberikan dukungan moral maupun support semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Saudara, sahabat/teman-teman HES D angkatan 2016, serta semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam terselesaikannya skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu dibutuhkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca.

Semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya maupun diri penulis sendiri, dan mohon maaf atas segala kekhilafan, kekurangan dan kekeliruan, itu semua kewajiban dari penulis yang hanya manusia biasa dan hanya Allah yang maha sempurna.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 19 Maret 2020

Penyusun,

Wahyu Trianto

16.21.1.1.132

ABSTRAK

WAHYU TRIANTO NIM 16.21.1.1.132. DENGAN JUDUL” SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI PIZZA HUT DALAM PRESPEKTIF AKAD IJARAH (Studi Kasus di Pizza Hut Solo Square Kota Surakarta)

Pizza Hut Solo Square Kota Surakarta merupakan salah satu dari beberapa banyak *outlet franchise* atau waralaba yang ada di Indonesia yang cabangnya sudah tersebar di seluruh Indonesia. Pizza Hut Solo Square Kota Surakarta juga menjadi rujukan dari penelitian ini, dengan pertimbangan meneliti sistem upah yang dilakukan pada *outlet* tersebut. Sistem pengupahan yang dilakukan pada Pizza Hut Solo Square Kota Surakarta tersebut sesuai dengan standar UMP daerah surakarta. Yang menarik untuk diteliti adalah sistem bonus yang diperoleh oleh para karyawan karena disinyalir terdapat unsur ketidakadilan, untuk itulah sistem ini menarik untuk dikaji ditinjau dari akad *ijarah*.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), dan untuk memastikan kebenaran data, penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan menggunakan metode pengumpulan data wawancara langsung ke lapangan serta dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian. Setelah data terkumpul kemudian dilakukan analisis data dengan menggunakan pendekatan analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik pengupahan pokok pada *outlet* Pizza Hut Solo Square Kota Surakarta sudah sesuai dengan rukun dan syarat dari akad *ijarah*, disana kontrak kerja dan segala yang berkaitan dengan sitem kerja serta upah pokok sudah diterangkan dan disepakati diawal. Sedangkan untuk upah bonus yang diberikan tidak disebutkan diawal dan terdapat unsur ketidakadilan serta kedzoliman, dimana standar yang diterapkan adalah tim akan tetapi apabila satu orang berulah atau bekerjanya tidak sesuai dengan standar maka bonus itu tidak keluar untuk semua karyawan yang ada pada *outlet* Pizza Hut Solo Square Kota Surakarta.

Kata Kunci : Pengupahan, Pizza Hut Solo Square, Akad *Ijarah*

ABSTRACT

WAHYU TRIANTO NIM 16.21.1.1.132. HEADING "EMPLOYEE WAGE SYSTEM IN PIZZA HUT IN THE PRESPECTIVE OF AKAD IJARAH (Case Study in Pizza Hut Solo Square, Surakarta City)

Pizza Hut Solo Square Surakarta City is one of the many franchise outlets in Indonesia whose branches are spread all over Indonesia. Pizza Hut Solo Square in Surakarta City is also a reference of this research, with consideration of examining the wage system that is carried out at these outlets. The wage system carried out at Surakarta City's Solo Pizza Hut is in accordance with the UMP standards in the area of Surakarta. What is interesting to study is the bonus system obtained by the employees because there is an element of injustice allegedly, for this reason the system is interesting to study in terms of the ijarah agreement.

This type of research is field research (field research), and to ensure the truth of the data, this study uses primary and secondary data by using methods of collecting data from direct interviews to the field and documentation related to research. After the data has been collected, data analysis is performed using a descriptive analysis approach with a qualitative approach.

The results showed that the basic wage practice at the Surakarta City Pizza Hut Solo Square outlet was in accordance with the terms and conditions of the ijarah agreement, there were work contracts and everything related to the work system and basic wages had been explained and agreed at the beginning. Whereas the bonus wages provided are not mentioned at the beginning and there is an element of injustice and tyranny, where the standard applied is the team but if one person misbehaves or his work does not conform to the standards then the bonus does not come out to all employees at the Pizza Hut Solo Square outlet Surakarta City.

Keyword: Wage, Solo Square Pizza Hut, Akad Ijarah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING..... i

HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI..... ii

HALAMAN NOTA DINAS..... iii

HALAMAN MOTTO..... iv

HALAMAN PERSEMBAHAN..... v

HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI..... vi

KATA PENGANTAR..... xii

ABSTRAK..... xiv

DAFTAR ISI..... xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah..... 4

C. Tujuan Penelitian..... 5

D. Manfaat Penelitian..... 5

E. Kerangka Teori..... 5

F. Tinjauan Pustaka..... 9

G. Metode Penelitian..... 11

H. Sistematika Penulisan..... 16

BAB II AKAD IJARAH

A. Pengertian Upah..... 18

B. Dasar Hukum *ijarah*..... 23

C. Bentuk *ijarah* dan kedudukan upah..... 26

D. Rukun Dan Syarat *ijarah*..... 29

E. Ketentuan Kerja Karyawan..... 32

F. Pihak-Pihak Yang Dapat Menentukan Upah..... 35

G. Standar Penetapan Upah Dalam Islam..... 36

H. Pembatalan Dan Berakhirnya Akad *Ijarah*..... 43

BAB III GAMBARAN UMUM PIZZA HUT SOLO *SQUARE* DI KOTA SURAKARTA

- A. Profil Pizaa Hut Solo *Square* di Kota Surakarta..... 44
- B. Organisasi Dan Manajemen..... 48

BAB IV ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI PIZZA HUT PRESPEKTIF AKAD *IJARAH* (Studi Kasus di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta)

- A. Sistem Pengupahan di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta..... 56
- B. Analisis Sistem Pengupahan di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta Perspektif Akad *Ijarah*..... 58

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan..... 66
- B. Saran-Saran..... 67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh majikan atau pimpinan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat *financial* dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan pekerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing.¹

Pimpinan harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan dan pekerja, bekerja sesuai dengan perjanjian. Dalam dunia bisnis, produksi merupakan suatu kegiatan yang dapat menentukan kelangsungan sebuah usaha tersebut. Setiap usaha harus bersifat produktif, karena kelangsungan sebuah usaha tergantung pada tinggi rendahnya produktifitas perusahaan.

¹ Susilo Martoyo, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. BPFE. 1987), hlm.130.

Oleh karena itu, karyawan atau buruh sangat penting bagi perusahaan. Artinya, perusahaan harus menentukan besarnya upah ataupun gaji dengan sedemikian rupa sehingga karyawan puas dan perusahaan tidak rugi ataupun dirugikan. Pada dasarnya, manusia dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dengan bekerja keras.

Melalui pekerjaan yang ditekuninya ia dapat memperoleh hasil untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, kurangnya lapangan pekerjaan di daerah pedesaan membuat tingginya tingkat pengangguran. Dalam dunia modern seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan.²

Pada dasarnya hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah hubungan kerjasama untuk menghasilkan produk dan jasa yang dibutuhkan. Pekerja/buruh berperan dalam mengolah modal yang dimiliki oleh pengusaha baik berupa uang atau barang baku yang kemudian diubah menjadi barang dan jasa yang dibutuhkan.³

Banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menggunakannya untuk usaha. Dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus bekerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu

² *Ibid.*, hlm. 5.

³ Oki Wahyu Budijanto, "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan Ham," *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, (Jakarta) Vol. 17 No 3, 2017, hlm. 396.

antara pemilik modal dengan yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya kerjasama antara pemilik modal dengan pekerja, maka pekerja akan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Pengusaha dapat mendapatkan laba dari hasil usahanya dan pekerja mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.

Namun, terkadang pengusaha dan pekerja kurang memahami tata cara pengupahan dan upah yang sesuai dengan akad dalam hukum Islam. Sehingga, dalam sebuah pekerjaan terdapat pihak yang dirugikan. Pada perusahaan Pizza Hut yang berada di kota Surakarta sistem pengupahannya secara tim. Di perusahaan Pizza Hut Solo *Square* memiliki karyawan total berjumlah 35 orang dengan rincian: 1 orang *Manager Restaurant* bertugas sebagai penanggung jawab seluruh operasional yang ada di *outlet*, 2 orang *Shift Manager* bertugas membantu *Manager Restaurant* dalam menjalankan operasionalnya, 2 *Leader* bertugas membantu *Shift Manager* dan yang memimpin tim karyawan supaya operasional berjalan dengan lancar dan maksimal, 30 orang karyawan biasa, ini terdiri dari 3 orang yang bertugas di mesin kasir, 10 orang pelayan, 3 orang *customer service*, 14 orang bertugas di dapur.⁴

Karyawan akan mendapatkan upah perbulan sesuai jabatannya dan sesuai dengan upah minimum regional. Kemudian untuk rincian gaji pokoknya sebagai berikut: *Manager Restaurant* mendapatkan gaji sebesar Rp7.000.000,00. *Shift Manager* mendapatkan gaji sebesar Rp4.500.000,00.

⁴ J, *Shift Manager*, Wawancara pribadi, 10 Oktober 2019, jam 16.00 - 17.00 WIB.

Leader mendapatkan gaji sebesar Rp3.500.000,00. Karyawan biasa Rp1.900.000,00 – Rp2.400.000,00 perbulan, sesuai dengan golongannya.⁵ Dan disini juga ada bonus gaji dengan sistemnya apabila satu orang tidak benar kerjanya, maka semua orang dalam tim terkena imbasnya. Dalam pemberian bonus bersamaan dengan gaji bulanan. Kemudian untuk persyaratannya sendiri, semua karyawan harus rajin dan disiplin. Untuk proses produksi pekerja melakukan pekerjaannya dari proses awal sampai akhir tanpa adanya pembagian upah pekerjaan secara pasti. Tidak adanya pembagian pekerjaan tersebut maka antara pekerja yang pemalas dengan yang rajin akan memperoleh bagian upah yang sama.

Sedangkan restoran yang setara dengan Pizza Hut dalam proses sistem pengupahannya sudah dijelaskan diawal dan bagaimana bagaiannya kemudian untuk sistem upahnya juga sudah disampaikan diawal.⁶

Dengan sistem pengupahan yang dilakukan di Pizza Hut kota Surakarta tersebut ada nilai positif dan negatifnya bagi buruh maupun yang mempekerjakannya. Dari latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti sistem pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan Pizza Hut yang berada di Surakarta dalam pandangan *Fiqh Muāmalah*, dengan judul penelitian: “Sistem Pengupahan Karyawan Di Pizza Hut Dalam Perspektif Akad *Ijārah* (Studi Kasus Di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta) “.

⁵ I, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 15 Oktober 2019, jam 16.00 - 17.00 WIB.

⁶ S, Karyawan Burger King, *Wawancara pribadi*, 11 Januari 2020, jam 13.00 - 14.00 WIB.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang dirumuskan adalah:

Bagaimana sistem upah kerja Pizza Hut Solo *Square* di kota Surakarta ditinjau dari akad *Ijārah* ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

Untuk mengetahui sistem upah kerja Pizza Hut Solo *Square* di kota Surakarta ditinjau dari akad *Ijārah*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis, untuk menambah khasanah keilmuan, baik pengetahuan, pengalaman, maupun pedoman tentang muāmalah yang baik, khususnya tentang sistem pengupahan pekerja yang sesuai dengan hukum Islam, dan bagaimana mekanisme yang diperbolehkan serta apa saja yang tidak diperbolehkan, serta status hukum nya halal atau haram.
2. Manfaat Praktis, untuk menambah wawasan kepada masyarakat tentang dunia pekerjaan, khususnya masalah pengupahan. Karena harus adil dalam memberikan upah sesuai dengan kinerja dari pekerja tersebut. Selain itu juga dapat menjadi rujukan bagi penelitian berikutnya apabila memiliki kemiripan judul atau masalahnya.

E. Kerangka Teori

Pengertian upah dalam bahasa Arab disebut dengan *Ujrah*⁷. Upah dalam istilah adalah pemberian sesuatu sebagai imbalan dari jerih payah seseorang dalam bentuk imbalan di dunia dan dalam bentuk imbalan di akhirat. Dan ini berbeda sekali pengertian upah dalam istilah barat, yaitu Gaji biasa atau minimum yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, oleh pengusaha kepada pekerja hanya dalam kaitan dengan hubungan kerja, tidak mempunyai keterkaitan erat antara upah dengan moral, dan tidak memiliki dimensi dunia dan akhirat. Upah yang diberikan hendaknya berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Pada masa khalifah Umar r.a gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka upah para pegawai maka upah para pegawai harus dinaikkan.

Ijārah menurut KBBI adalah kontrak atau perjanjian sewa-menyewa dengan disertai imbalan. Lebih jelasnya sebagai akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa, dalam waktu tertentu dengan pembayaran upah sewa (ujrah), tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.⁸

Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lapangan *muāmalah* ialah *Ijārah*. Menurut bahasa *Ijārah* berarti “Upah” atau “ganti” atau *imbalan*.

⁷ Kamus Indonesia-arab Online, <https://www.17-minute-languages.com/id/kamus-bahasa-arab/>, diakses 10 maret 2020.

⁸ KBBI Online, <https://kbbi.web.id/Ijārah>, diakses 10 Desember 2019.

Dalam arti luas, *Ijārah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberi imbalan dalam jumlah tertentu. Kelompok Hanafiah mengartikan *Ijārah* dengan akad yang berisi pemilikan manfaat tertentu dari suatu benda yang diganti dengan pembayaran dalam jumlah yang disepakati.⁹

Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Menurut *Fiqh Mu'amalah* upah disebut juga dengan *Ijārah*. *Al-Ijārah* berasal dari kata *al-ajru* arti menurut bahasanya ialah *al-iwadh* yang arti dari kamus besar bahasa Indonesianya ialah imbalan atau upah.¹⁰ Sedangkan *ujroh (fee)* yaitu upah untuk pekerja.¹¹ *Ujroh* terbagi menjadi dua, yaitu:¹²

Pertama, *Ujroh al-miṣli* adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut dengan UMR. Kedua, *Ujroh Samsarah* adalah *fee* yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan. Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *Fiqh syafi'i* berpendapat bahwa *Ijārah* berarti upah-mengupah. Dalam buku tersebut diterangkan bahwa rukun dan syarat upah-mengupah, yaitu *mu'jir* (yang memberi upah) dan *musta'jir* (yang menerima

⁹ Helmi Karin, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011) , hlm. 29.

¹⁰ KBBI Online, <https://kbbi.web.id/Ijārah>, diakses 11 Desember 2019.

¹¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011) , hlm. 20.

¹² Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Cetakan pertama, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010) , hlm. 871.

upah)¹³, sedangkan dalam buku Fiqh Sunnah karya Sayyid Sabiq menjelaskan makna *Ijārah* dengan sewa-menyewa. Dari dua buku tersebut ada perbedaan terjemah kata *Ijārah* dari bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia antara upah dan sewa ada perbedaan makna operasionalnya. Sewa biasanya digunakan untuk benda sedangkan upah digunakan untuk tenaga.¹⁴

Masyarakat akan berkembang dengan lebih pesat bila terdapat suatu sistem perangsang dengan memberikan imbalan besar kepada orang-orang yang rajin bekerja dan harus berorientasi kepada kemaslahatan umat (bersama).¹⁵ Namun, hal tersebut tidak berlaku untuk masyarakat Islam. Agama Islam tidak menonjolkan perangsang kebendaan, karena segala imbalan fisik dipandang sebagai sarana atau upaya bukan suatu tujuan.¹⁶

Adapun pengertian *Ijārah* menurut pendapat beberapa ulama, sebagai berikut: (1) menurut Hanafiyah *Ijārah* ialah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan; (2) menurut Malikiyah *Ijārah* ialah nama akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian dapat dipindahkan; (3) menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah *Ijārah* ialah akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan

¹³ Idris Ahmad, *Fiqh Syafi'i Fiqh Islam Menurut Madzhab Syafi'i*, cet-3 (Jakarta: Karya Indah, 1986), hlm. 151.

¹⁴ Sayyid Sabiq, *Fiqh as-Sunnah*, Jilid 3 (Libanon: Darul Fikr, 1983), hlm.135.

¹⁵ Mahatir Muhammad Iqbal, Merumuskan Konsep Fiqh Islam Perspektif Indonesia, “*Al-Ahkam Jurnal Ilmu Syari'ah dan Hukum*”, (IAIN Surakarta), Vol. 2, No 1, 2017, hlm.2

¹⁶ J. T. Salim, *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*, (Jakarta: PT Intermasa, 1988) , hlm. 11.

dengan imbalan yang diketahui ketika itu; (4) menurut Muhammad Al-Syarbini al-Khatib *Ijārah* ialah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat; (5) menurut Sayyid Sabiq *Ijārah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian; (6) menurut Hasbi Ash-Shiddiqie *Ijārah* ialah akad yang objeknya adalah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.¹⁷

Pada dasarnya, *Ijārah* didefinisikan sebagai hak untuk memanfaatkan barang atau jasa dengan membayar imbalan tertentu. Menurut fatwa Dewan Syariah Nasional, *Ijārah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu meliputi pembayaran sewa atau upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri. Dengan demikian, dalam akad *Ijārah* tidak ada perubahan atas kepemilikan, tetapi hanya perpindahan hak guna saja kepada penyewanya.¹⁸

F. Tinjauan Pustaka

Dalam melakukan penelitian ini bukanlah yang pertama membahas tentang upah. Sudah banyak penelitian yang dilakukan untuk membahas tentang upah, diantaranya yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Rian Hidayat dengan judul “*Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada*

¹⁷ Miko Polindi, ” Filosofi Dan Perwujudan Prinsip Tauhidullah, Dan Al-‘Adalah, Dalam *Ijārah*, Dan *Ijārah Muntahia Bi-Tamlik (IMBT)*,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, (Bandung) Vol. 1 No. 1, 2017, hlm. 4.

¹⁸ Rachmat Syafe’i. *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001) , hlm. 121.

usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan”. Skripsi, Prodi Ekonomi Islam UIN Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2014, bahwa dalam pengupahan tidak terdapat standarisasi yang ditetapkan oleh majikan.¹⁹ Upah hanya berdasarkan perbedaan dan penetapan upah secara turun temurun. Hal tersebut mengakibatkan pekerja menerima upah masih dikatakan pas-pasan bahkan belum bisa untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Perbedaan yang menonjol antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada studi kasus penelitiannya.

Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Tri Lestari dengan judul “*Konsep Standarisasi UMR Dalam Ekonomi Islam Dan Implementasinya Di Yayasan Pondok Mulya*”. Skripsi, Prodi Muāmalah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2011, bahwa ketetapan Pondok Mulya dilihat dari sistem Ekonomi Islam, dilihat dari sudut pandang: konsep adil dan layak. Adil, yaitu dengan memberikan upah tepat pada waktu pembayaran yaitu sebulan sekali, dengan cara perhitungan yang sesuai dengan semestinya tanpa ada yang dikurangi sesuai dengan kesepakatan kerja. Layak, dalam hal ini Yayasan Pondok Mulya dalam memberikan gaji Yayasan telah mengikuti standar yaitu standar UMR.²⁰ Dan perbedaan dengan skripsi ini terletak pada masalah bonus kerja.

¹⁹ Rian Hidayat, “Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan)”, *Skripsi*, Prodi Ekonomi Islam UIN Sultan Syarif Kasim, Riau 2014, hlm. 55.

²⁰ Tri Lestari, “Konsep Standarisasi UMR Dalam Ekonomi Islam Dan Implementasinya Di Yayasan Pondok Mulya”, *Skripsi*, Prodi Muamalah UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2011, hlm. 45.

Penelitian Skripsi yang dilakukan oleh Ahmad Rauji dengan Judul “*Analisis Pengupahan Peternak Ayam (Studi Kasus di Desa Mojokerjo Kecamatan Kedawung Kabupaten Sragen)*” Skripsi, Prodi Muāmalah IAIN Surakarta tahun 2016, bahwa ketetapan upah disini belum adil sehingga peternak tidak bisa memahami upah secara adil itu sendiri sehingga pada akhirnya tidak mengeluarkan zakat peternak.²¹ Namun, belum mampu menerapkan gaji yang layak dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang cukup, karena jika dihitung dari besarnya gaji yang telah diterima hal ini belum mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Perbedaan antara skripsi ini dengan penelitian penulis yaitu dari segi analisisnya. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan analisis kualitatif sedangkan yang dilakukan oleh Ahmad Rauji menggunakan analisis kuantitatif.

G. Metode Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada perusahaan Pizza Hut Solo *Square* di kota Surakarta. Jenis penelitian yang dilakukan dengan metode penelitian kualitatif ini meliputi:

jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian

²¹Ahmad Rauji dengan Judul “ Analisis Pengupahan Peternak Ayam (Studi Kasus di Desa Mojokerjo Kecamatan Kedawung Kabupaten Sragen) ” *Skripsi*, Prodi Muamalah IAIN Surakarta, 2016, hlm. 50.

kualitatif yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam akan literatur yang digunakan dan kemampuan tertentu dari pihak peneliti.²² Penelitian lapangan bisa diadakan di luar ruangan.²³ Maka dari itu penelitian ini adalah penelitian yang mendeskripsikan tentang cara pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan Pizza Hut Solo *Square* di kota Surakarta. Tentang kesesuaiannya dengan akad *Ijārah*.

2. Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini hanya akan meneliti sebagian dari populasi untuk dijadikan sampel.²⁴ Karena mempertimbangkan beberapa hal diantaranya karena keberagaman karakteristik dari setiap populasi. Mulai dari jenis kelamin, pendidikan dan faktor usia.

a. Data Primer

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dari wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait serta melakukan observasi untuk membahas objek

²²Suharyadi dan Purwanto, *Statistika; Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Edisi 2, (Jakarta: Salemba Empat. 2007) , hlm. 23

²³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*, (Bandung: ALFABETA, 2010) , hlm. 89.

²⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) , hlm. 174.

yang diteliti dari permasalahan yang terjadi di lapangan.²⁵ Dalam data primer ini yang akan diwawancarai adalah sebagian dari karyawan Pizza Hut Solo *Square* yang ada di kota Surakarta, seperti *manager* 1 orang, *sift manager* 1 orang, *leader* 1 orang, dan karyawan biasa 5 sampai 8 orang.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melainkan melalui perantara.²⁶ Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, majalah, karya ilmiah dan dari dokumen-dokumen yang digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian. Data sekunder bermanfaat untuk lebih memperjelas permasalahan yang diteliti karena berdasarkan pada data-data sekunder yang telah tersedia. Data ini juga dapat digunakan sebagai sarana pendukung untuk memahami masalah yang akan diteliti. Dengan menggunakan dua sumber data tersebut diharapkan penulis dapat melakukan proses penelitian yang dapat memberikan informasi yang jelas terkait dengan objek permasalahan yang diteliti.²⁷

²⁵ Haris Herdiansyah, *Wawancara, Observasi, dan Focus Groups*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 9.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 13.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 45.

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu.²⁸ Jenis wawancara yang akan dilakukan yaitu kategori *interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas. Tujuannya yaitu untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat serta ide-idenya untuk menemukan permasalahan.²⁹

Dalam melakukan wawancara ini, harus mendengarkan secara teliti dan mencatat hal-hal penting yang dikemukakan oleh narasumber. Dengan wawancara ini dimaksudkan agar peneliti dapat menggali informasi secara langsung mengenai cara pengupahan perusahaan Pizza Hut Solo *Square* di kota Surakarta. Adapun pihak-pihak yang diwawancarai untuk mengetahui mekanisme pemberian upah karyawan yaitu:

- 1) Dari pihak pimpinan.
- 2) Karyawan yang bekerja perusahaan Pizza Hut Solo *Square* di kota Surakarta.

²⁸ Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 135.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 136.

b. *Observasi* (Pengamatan)

Untuk memperoleh informasi tentang cara pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan Pizza Hut harus melakukan observasi langsung ketempat penelitian. Observasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kondisi para pekerja dan pekerjaan yang dilakukan secara langsung.³⁰ Dengan melakukan observasi di lapangan penelitian lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi social yang dihadapi. Dengan terjun langsung di lapangan, peneliti akan mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif karena peneliti tidak hanya mengumpulkan data tetapi juga akan dapat merasakan suasana social yang diteliti.³¹

c. Dokumentasi

Dalam hal ini Dokumentasi merupakan teknik mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia. Teknik ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi, seperti monografi, catatan-catatan serta buku-buku peraturan yang ada. Dokumentasi sebagai pengumpulan data adalah setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa atau menyajikan akunting.³² Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang keadaan perusahaan *Pizza Hut* seperti: sejarah singkat, visi dan misi, data gaji.

³⁰*Ibid.*, hlm. 125.

³¹*Ibid.*, hlm. 15.

³²*Ibid.*, hlm. 160-161.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah analisis deskriptif dengan menggambarkan objek penelitian yang sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan. Analisis ini sangat penting dilakukan. Karena dengan analisis ini akan diketahui apakah praktik pengupahan karyawan pada perusahaan Pizza Hut Solo *Square* di kota Surakarta sudah sesuai dengan akad *Ijārah*.

H. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan hasil penelitian ini, penulis akan menguraikan dalam lima bab secara berurutan agar lebih mudah untuk dipahami sebagai berikut

Bab I, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II, menjelaskan landasan teori tentang *Ijārah*, pengertian upah secara umum dan upah menurut pandangan Fiqh Muāmalah, dasar hukum *Ijārah* atas pekerjaan, syarat dan rukun *Ijārah* atas pekerjaan, macam-macam upah, hak dan kewajiban pekerja, hak dan kewajiban majikan serta pembatalan dan berakhirnya *Ijārah* atas pekerjaan.

Bab III, dalam bab ini akan digambarkan mengenai profil atau gambaran umum tempat penelitian dan sistem upah perusahaan Pizza Hut Solo *Square* di kota Surakarta.

Bab IV, ini merupakan inti dari penulisan skripsi akan menganalisis sistem pengupahan perusahaan Pizza Hut Solo *Square* di kota Surakarta. Dalam perspektif akad *Ijārah*.

Bab V, penutup pada bab terakhir ini berisi kesimpulan dari penelitian, saran atau rekomendasi dari peneliti yang dapat berguna untuk pengembangan perusahaan Pizza Hut Solo *Square* di kota Surakarta.

BAB II

AKAD *IJĀRAH*

A. Pengertian Upah

Menurut *Fiqh Muāmalah* upah disebut juga dengan *Ijārah*. Sedangkan *ujrah (fee)* yaitu upah untuk pekerja.¹ *Ujrah* terbagi menjadi dua, yaitu:

1. *Ujroh Al-Miṣli*

Adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan satu tempat.

Dalam istilah sekarang disebut dengan UMP.

2. *Ujrah Samsarah*

Adalah *fee* yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.²

Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Syafi'i Fiqh Islam Menurut Madzhab Syafi'i* berpendapat bahwa *Ijārah* berarti upah-mengupah, yaitu *mu'jir* (yang memberi upah) *musta'jir*³, sedangkan Imam Mustofa dalam buku Sayyid Sabiq yang berjudul *Fiqh as-Sunnah* menjelaskan makna *Ijārah* dengan arti sewa- menyewa.⁴ Sewa biasanya digunakan untuk benda sedangkan upah digunakan untuk tenaga.⁵

¹ Helmi Karin, *Fiqh Muamalah*,... hlm. 34.

² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*... hlm. 1-2.

³ Idris Ahmad, *Fiqh Syafi'i Fiqh Islam Menurut Madzhab Syafi'i*, cet-3... hlm. 151.

⁴ Sayyid Sabiq, *Fiqh as-Sunnah*, Terjemahan Kamaludin A .Marzuki, jilid 6, (Bandung: PT Al-Ma'Arif, 1998), hlm. 18.

⁵ Imam Mustofa, *Fiqh Mu'amalah Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) hlm. 101.

Ijārah secara etimologi adalah dari kata *ajara-ya'riju*⁶, yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan *Al-ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. *Al-ajru* makna dasarnya adalah pengganti, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat imateri.⁷

Masyarakat akan berkembang dengan lebih pesat bila terdapat suatu sistem perangsang dengan memberikan imbalan besar kepada orang-orang yang bekerja. Namun, hal tersebut tidak berlaku untuk masyarakat Islam. Agama Islam tidak menonjolkan kebendaan, karena segala imbalan fisik dipandang sebagai sarana atau upah bukan suatu tujuan.⁸

Ada yang menjelaskan bahwa *Ijārah* sebagai jual beli jasa (upah-mengupah). Yakni mengambil manfaat tenaga manusia pula yang menerjemahkan sewa-menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang dan keduanya benar. Jumhur ulama Fikih berpendapat bahwa *Ijārah* adalah “menjual manfaat”.⁹

Asy-Syarbînî mendefinisikan *Ijārah* sebagai akad untuk menukar manfaat suatu barang dengan sesuatu, dimana manfaat tersebut merupakan manfaat yang halal dan diperbolehkan oleh *Syara'*.¹⁰ Menurut Adiwarmān

⁶ Kamus Indonesia-arab Online, <https://www.17-minute-languages.com/id/kamus-bahasa-arab/>, diakses 10 maret 2020

⁷ J.T.Salim, *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*, (PT Intermesa, 1988), hlm. 11.

⁸ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm. 122.

⁹ Muhammad al-Khatib al-Syarbini, *Mughi al Mukhtaj ila Mar'rifah al- Afaz*, (Digital Library, al-Maktabah al- Syumilah al-Isdar al-sani, 2005), hlm. 363.

¹⁰ Adiwarmān A.Karim, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, (Jakarta: Germa Insani Press, 2001), hlm. 100.

A.Karim *Ijārah* didefinisikan sebagai hak memanfaatkan aset dengan membayar imbalan tertentu.¹¹

Ijārah adalah kepemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilik harta dari *musta'jir*, dimana *Ijārah* merupakan transaksi terhadap jasa tetapi dengan disertai kompensasi (imbalan).¹²

Ulama Malikiyah dan Hambaliyah mendefinisikan *Ijārah* adalah kepemilikan manfaat suatu barang yang mubah dengan penggantian. Sedangkan Ensiklopedia *fiqh* mendefinisikan *Ijārah* adalah akad penukaran terhadap manfaat suatu barang dengan harga atau barang tertentu.¹³

Menurut Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, yang dimaksud dengan *Ijārah* adalah pengambilan manfaat suatu benda tanpa mengurangi wujud dan nilai bendanya sama sekali dan yang berpindah adalah manfaat dari benda yang disewakan seperti manfaat tanah dijadikan tempat parkir, rumah, warung makan, dan sebagainya. Dengan demikian, perjanjian sewa-menyewa (*Ijārah*) merupakan suatu perjanjian yang berunsurkan adanya pemilikan faedah atau manfaat yang telah

¹¹ Taqi al-Din al-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif : Prespektif Islam*, terjemahan Moh. Maghfur Wachid, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hlm. 83.

¹² Imam Mustafa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 102.

¹³ Santoso Harun, "Analisis Pembiayaan *Ijārah* Pada Perbankan Syariah," (Surakarta) *Jurnal Ilmial Ekonomi Islam*, Vol 1, No 2 diakses tanggal 17 Desember Pukul 15.00.

diketahui serta disengaja dengan adanya upah atau ongkos sebagai pengganti dari pihak lain.

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa *al-Ijārah* berasal dari kata *al-ajru* (upah), *al ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. Sehingga *Ijārah* atau *al-ajru* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat baik dalam hal sewa tenaga/jasa manusia suatu barang dengan membayar imbalan atau kompensasi.¹⁴

Dari uraian di atas juga dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan atas tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja yang diberikan oleh pengusaha atas suatu pekerjaan yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang. Pemberian besarnya upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati diantara kedua belah pihak. Pada dasarnya Ilmu Ekonomi Islam merupakan suatu ilmu pengetahuan yang berupaya memandang, meninjau, menilai yang pada akhirnya menyimpulkan dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara Islami serta didasari dengan ajaran Agama Islam.¹⁵

Islam memiliki tujuan-tujuan syariah (*maqāshid al-syari'ah*) serta petunjuk operasional (strategi) untuk mencapai tujuan tersebut.¹⁶ Tujuan

¹⁴ M.Sholahudin, *Asas-asas Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 4.

¹⁵ Tim Pengembangan Perbankan Syariah Institut Bankir Indonesia, *Konsep Produk Dan Implementasi Operasional Bank Syariah*, (Jakarta: Djambatan, 2001), hlm. 11.

¹⁶ Muh. Nashirudin, "Ta'lil Al-Ahkām Dan Pembaruan Ushul Fikih," *jurnal Ahkam*, (Jakarta) Vol. XV No 1, 2015, hlm 23. <https://www.google.com/search?q=Muh.+Nashirudin>

tersebut selain mengacu pada kepentingan manusia untuk mencapai kesejahteraan dan kehidupan yang lebih baik, juga memiliki nilai yang sangat penting bagi persaudaraan dan keadilan sosio ekonomi serta menuntut tingkat kepuasan yang seimbang antara kepuasan materi dan rohani.¹⁷

Menentukan bentuk dan jenis pekerjaan sekaligus menentukan siapa pekerja yang akan melakukan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting. Karena hal tersebut agar dapat diketahui seberapa besar kadar pengorbanan atau tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Upah dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu:¹⁸

a. Upah yang telah disebutkan.

Syarat upah yang telah disebutkan tersebut harus disertai dengan kerelaan antara kedua belah pihak.

b. Upah yang sepadan

Upah yang sepadan ini dimaksudnya adalah upah yang sepadan dengan profesinya jika akad *Ijārah*-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

[%2C+%E2%80%9CTa%E2%80%99I%C3AEl+AlAhk%C3%A2m+Dan+Pembaruan+Ushul+Fiki h%2C%E2%80%9D+jurnal+Ahkam%2C&ie=utf8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab](#)

¹⁷ Muhammad Ismail Yusanto, dkk, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm. 194.

¹⁸ Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islamy wa Abdillatuh*, Juz 4, (Dar: Al-Fikr, Damaskus, cet.III, 1989), hlm. 730.

B. Dasar Hukum Ijārah

Para *fuqahā'* sepakat bahwa *Ijārah* merupakan akad yang diperbolehkan oleh *syara'* kecuali beberapa ulama, seperti 'Abû Bakr Al-'Asham, Ismâ'il bin 'Aliyah, Ḥasan Al-Baṣrī, Al-Qâsyânî. Mereka tidak memperbolehkan *Ijārah* karena *Ijārah* adalah jual beli manfaat, sedangkan manfaat pada saat dilakukan akad tidak bisa diserahkan. Setelah beberapa waktu barulah manfaat itu dapat dinikmati sedikit demi sedikit. Sedangkan sesuatu yang tidak ada pada waktu akad tidak boleh diperjual belikan.¹⁹ Akan tetapi pendapat tersebut disanggah oleh Ibn Rush bahwa manfaat walaupun pada waktu akad belum ada, tetapi pada galibnya ia (manfaat) akan terwujud dan inilah yang menjadi perhatian serta pertimbangan *syara'*.²⁰ Alasan Jumhur ulama tentang dibolehkannya *Ijārah* adalah,

1. Dasar hukum menurut al-Quran

Qs. Ath-thalaq (65) ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ
لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ
يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۖ وَاتَّمَرُوا
بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسْتَزِعْ لَهُ أٰخَرٰى ۖ

¹⁹ Muhammad Ibnu Rusyd Al-Qurthubi, *Bidāyah Al-Mujtahid wa Nihāyah Al-Muqtahid*, juz 2, Dar Al-Fikr, t.t.hlm. 166

²⁰ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Tafsir Jilid 10...*, hlm. 208.

Artinya:

*Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sudah hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak-anak itu) untuknya. (At-Talaq: 6)*²¹

Dalam ayat ini Allah SWT menjelaskan bahwa kewajiban ayah memberikan upah kepada perempuan yang menyusukan anaknya hanya menurut kemampuannya sehingga andaikan kemampuan ayah itu hanya mampu memberikan makan saja karena rezekinya disempitkan maka hanya itulah yang menjadi kewajibannya. Allah tidak akan memikulnya beban kepada seorang melainkan sekedar apa yang diberikan Allah kepadanya sesuai dengan kemampuannya.

2. Dasar hukum menurut as-sunnah

a. Hadist Ibnu Umar

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

Artinya:

*Berikanlah kepada tenaga kerja upahnya sebelum keringatnya kering (H.R.Ibnu Majah).*²²

²¹ M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm 289

²² Abd.Abi Muh.Bin Yazid, *Sunan Ibnu Majah BAB 17*, (Kairo: Darul Hadist, 1998), hlm. 500.

Maksud hadist ini adalah bersegeralah dalam menunaikan hak si pekerja setelah pekerjaan selesai dilaksanakan atau sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Diharamkan pula menunda gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu.

b. Hadist Riwayat Abdurrazzaq sanad abu Hanifah

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعْلِمْهُ أَجْرَهُ هـ

Artinya:

*Barang siapa yang meminta untuk menjadi buruh, beritahukanlah upahnya.*²³

Dalam hadist tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besaran upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia memulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang akan diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja dan mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

²³ Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul Al Maram Min Adillat Al-Ahkam*, Abdul Rosyad Siddiq, “*Terjemah Lengkap Bulughul Maram*”, Cet. 1, (Jakarta: Akbar Media Eka Sarana, 2007), hal. 413.

C. Bentuk *Ijārah* dan Kedudukan Upah

1. Bentuk *Ijārah*

Dilihat dari objek *Ijārah* berupa manfaat suatu benda maupun tenaga manusia *Ijārah* terbagi menjadi dua bentuk, yaitu:²⁴

- a. *Ijārah 'ain*, yaitu *Ijārah* yang berhubungan dengan penyewaan benda yang bertujuan untuk mengambil manfaat dari benda tersebut tanpa memindahkan kepemilikan benda tersebut, baik benda bergerak, seperti menyewa kendaraan maupun benda tidak bergerak seperti sewa rumah.
- b. *Ijārah 'amal*, yaitu *Ijārah* terhadap perubahan atau tenaga manusia yang diistilahkan dengan upah mengupah, *Ijārah* ini digunakan untuk memperoleh jasa dari seseorang dengan membayar upah atau jasa dari pekerjaan yang dilakukan.

Jadi istilah sewa biasanya digunakan dalam memanfaatkan benda sedangkan istilah upah digunakan dalam memanfaatkan tenaga.²⁵ Manfaat sesuatu dalam konsep *Ijārah* mempunyai definisi yang sangat luas meliputi imbalan atas manfaat suatu benda atau upah terhadap suatu pekerjaan tertentu. Jadi *Ijārah* merupakan transaksi terhadap manfaat suatu barang dengan suatu imbalan yang disebut sewa-menyawa. Dan *Ijārah*

²⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada,2011), hlm. 2.

²⁵ Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), hlm. 187.

juga mencakup transaksi terhadap suatu pekerjaan tertentu, yaitu imbalan yang disebut juga dengan upah-mengupah.²⁶

2. Kedudukan upah

Larangan yang berkenaan dengan upah itu hanya sekedar menggambarkan kedudukan hukum upah yang sifatnya pasif. Sekarang perlu mendapat perhatian bagaimana sifat yang aktif dari kedudukan upah itu. Kedudukan yang aktif itu diatur dalam Undang-undang Hukum Perdata. Kitab Undang-undang Hukum Dagang dan Peraturan Kepalitan.²⁷

Menurut hukum, sejumlah uang yang masih harus dibayarkan kepada orang yang berhak, selama belum dibayarkan merupakan utang. Orang yang berhak itu dikatakan mempunyai tagihan atau piutang terhadap orang-orang yang belum membayarnya. Utang atau piutang ini adalah akibat dari perjanjian pinjam-meminjam, perjanjian sewa-menyewa atau perjanjian jual beli ataupun dari perjanjian kerja upah yang menjadi hak buruh oleh majikan belum dibayarkan kepada buruh.

Apakah atau piutang sebagai berikut akibat dari perjanjian kerja ini sama kedudukannya dengan utang atau piutang sebagai akibat dari perjanjian pinjam-meminjam atukah diberi kedudukan istimewa dengan maksud melindungi buruh?

²⁶ Soepomo Imam, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Penerbit Djembatan, 2001), hlm. 130.

²⁷ Rahma Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), hlm. 278.

Memang ada peraturan yang memberikan kedudukan istimewa itu kepada upah, berupa pembayarannya didahulukan dari pembayaran sebagai utang lainnya.

Utang yang didahulukan terhadap barang tertentu adalah:

- a. Biaya yang semata-mata disebabkan karena pelelangan barang bergerak atau tidak bergerak yang tertentu. Biaya itu dilunasi dari hasil pelelangan barang tersebut didahulukan dari utang istimewa lainnya, bahkan dari gadai dan hipotik.
- b. Uang sewa barang tidak bergerak, biaya perbaikan yang menjadi kewajiban penyewa dan segala sesuatu yang ada hubungannya dengan pelaksanaan perjanjian sewa-menyewa.
- c. Harga pembelian barang bergerak yaitu dibayarkan
- d. Biaya yang dikeluarkan untuk menyelamatkan barang.
- e. Biaya untuk pekerjaan pada barang yang belum dibayarkan kepada seorang buruh.
- f. Sesuatu yang oleh seorang pengusaha penginapan diberikan kepada seorang tamu.
- g. Biaya pengiriman dan biaya tambahan.
- h. Sesuatu yang oleh belum dibayarkan kepada tukang batu, tukang kayu dan tukang lainnya untuk pembangunan, dan perbaikan barang tak bergerak, asal piutang itu tidak lebih lama dari tiga tahun dan hak milik atas tanah itu masih tetap pada si berutang.

- i. Penggantian dan pembayaran yang menjadi kewajiban pejabat umum sebagai akibat kelalaian, kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang dilakukan dalam jabatan mereka.

D. Rukun dan Syarat *Ijārah*

1. Rukun *Ijārah*

Menurut Jumhur Ulama rukun adalah unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Rukun adalah ketentuan yang harus dipenuhi dalam melakukan sesuatu pekerjaan/ibadah. Bila tidak terpenuhi maka ibadah/pekerjaannya tersebut tidak sah.²⁸ Misalkan membaca surat Al-Fatihah dalam sholat atau misalnya rumah, terbentuk karena unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.²⁹

Fatwa DSN MUI N0.09/DSN-MUI/IV/2000 menetapkan rukun *Ijārah* terdiri dari:³⁰

- a. *Sighāt ijārah* yaitu *ijāb* dan *qabūl* berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakal (berkontrak) baik secara verbal maupun dalam bentuk lain.

²⁸ Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah : Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 95.

²⁹ Imam Mustafa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 105.

³⁰ Fatwa DSN MUI, *himpunan Fatwa Dewan Syar'iah Nasional*, Cet. 4, (Ciputat: Gaung Persada, 2006), hlm. 55-61.

- b. Pihak-pihak yang berakad, terdiri atas pemberi sewa/pemberi jasa dan penyewa/pengguna jasa.
- c. Objek akad *Ijārah*, yaitu:
 - 1) Manfaat barang dan sewa, atau
 - 2) Manfaat jasa dan upah.

Selanjutnya dalam fatwa tersebut juga mengatur mengenai ketentuan obyek *Ijārah*, diantaranya adalah:³¹

- a. Objek *Ijārah* adalah manfaat dari penggunaan barang dan atau jasa.
- b. Manfaat barang atau jasa harus bisa dinilai dan dapat dilaksanakan dalam kontrak.
- c. Manfaat barang atau jasa harus yang bersifat dibolehkan (tidak diharamkan).
- d. Kesanggupan memenuhi manfaat harus nyata dan sesuai dengan syariah.
- e. Manfaat harus dikenali secara spesifikasi sedemikian rupa untuk menghilangkan (ketidaktahuan) yang akan mengakibatkan sengketa.
- f. Spesifikasi manfaat harus dinyatakan dengan jelas, termasuk jangka waktunya. Bisa juga dikenali dengan spesifikasi atau identifikasi fisik.
- g. Sewa atau upah adalah sesuatu yang dijanjikan dan dibayar upah nasabah kepada sebagai pembayar manfaat. Sesuatu yang bisa dijadikan

³¹ Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syariah : Ekonomi Islam Madzhab Hamfara jilid 2*, (Yogyakarta: Irtikaz, 2016), hlm. 296-297.

harga (*Saman*) dalam jual beli dapat pula dijadikan sewa atau upah dalam *Ijārah*.

- h. Pembiayaan sewa atau upah boleh berbentuk jasa (manfaat lain) dari jenis yang sama dengan objek kontrak.
- i. Kelenturan (*Fleksibility*) dalam menentukan sewa atau upah dapat diwujudkan dalam ukuran waktu, tempat dan jarak.

2. Syarat *Ijārah*

Selanjutnya, dari rukun-rukun tersebut, maka kita dapat menjabarkan syarat-syarat sebagai berikut:³²

- a. Syarat *In'iqad* yaitu duabelah pihak yang berakad haruslah memenuhi syarat :
 - 1) Baligh (mumayyiz= 7 tahun)
 - 2) Berakal (tidak gila, dan mabuk)
 - 3) Bukan budak (orang yang belum merdeka)
 - 4) Tidak ada paksaan
- b. Syarat sah
 - 1) Ridha *Aqidain*, yaitu dua belah pihak yang berakad harus saling ridha.
 - 2) Jasa dan barang yang ditransaksikan harus halal.
 - 3) *Ma'qud 'alaih* (objek akad) harus *ma'lum* (jelas diketahui).

Adapun juga Syarat *Ijārah* adalah:

³² Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 153-154.

- 1) Kedua orang yang berakad harus baligh dan berakal.
- 2) Menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *Ijārah*.
- 3) Manfaat yang menjadi objek *Ijārah* harus diketahui secara sempurna.
- 4) Objek *Ijārah* boleh diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak bercacat.
- 5) Manfaat dari objek yang di *Ijārah* kan harus yang diperbolehkan agama, maka tidak boleh *Ijārah* terhadap maksiat. Seperti memperkerjakan seseorang untuk mengajarkan ilmu sihir atau mengupah orang untuk membunuh orang lain.
- 6) Upah/sewa dalam akad harus jelas dan sesuatu yang berharga atau dapat dihargai dengan uang sesuai dengan adat kebiasaan setempat.³³

Dengan dipenuhinya rukun dan syarat-syarat, maka perjanjian/akad *Ijārah* tersebut sah dan mempunyai kekuatan hukum. Konsekuensi yuridis atas perjanjian yang sah, ialah bahwa perjanjian tersebut harus dilaksanakan dengan itikad baik.³⁴

E. Ketentuan Kerja Karyawan

1. Bentuk pekerjaan

Bentuk pekerjaan yang harus dilakukan hukumnya harus halal. Artinya seorang pekerja tidak boleh menerima pekerjaan yang jelas dilarang islam. Demikian pula jika seorang harus menyediakan pekerjaan

³³ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjadara University, 2010), hlm. 73.

³⁴ Pasal 88 ayat (3) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

yang diperbolehkan atau tidak ada larangan *syara'* terhadap perbuatan tersebut. Selain itu jenis pekerjaan tidak boleh menentang peraturan yang ditetapkan oleh negara. Tenaga kerja harus mencurahkan tenaganya sesuai dengan kesepakatan serta sesuai dengan kapasitas yang wajar (sesuai dengan kemampuannya)

2. Perjanjian kerja

Kontrak terhadap seorang pekerja terkadang ada yang harus disebutkan waktunya dan kadang hanya disebutkan jenis pekerjaan yang dikontrakkan saja. Apabila dalam waktu kontrak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, maka salah satu dari kedua belah pihak tidak dapat membubarkan kontrak. Sehingga seorang pekerja harus melaksanakan pekerjaan selama kontrak yang telah disepakati bersama.

3. Gaji/upah

Gaji atau upah diberikan kepada pekerja harus disebutkan pada saat akad demikian pula jumlahnya. Selain itu Nabi Muhammad SAW juga menganjurkan pemberian upah segera mungkin atas jasanya mengerjakan suatu pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pekerja akan menerima upah atau pembayaran yang besarnya sesuai yang disebutkan dalam akad. Upah tersebut diberikan pada saat yang ditentukan seperti harian, mingguan, atau bulanan. Dan tidak boleh ada diskriminasi upah. Perbedaan upah untuk pekerjaan yang sejenis atau tingkatan pekerjaan

yang sama atas dasar perbedaan kelamin, perbedaan warna kulit, agama, etnis, golongan politik adalah dilarang.³⁵

Kebijakan pengupahan yang melindungi karyawan sebagaimana dimaksud, meliputi:³⁶

- a. Upah minimum.
- b. Upah kerja lembur.
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
- g. Denda dan potongan upah.
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
- j. Upah untuk pembayaran pajak penghasilan.
- k. Upah untuk pesangon, dan
- l. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Selain itu manfaat disebutkan upah pada saat akad adalah mengantisipasi apabila pada suatu ketika kelompok buruh atau serikat tenaga kerja menuntut upah yang terlalu tinggi di luar batas kewajaran

³⁵ Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan," *jurnal Mimbar Hukum*, (Jambi) Vol. 29 No 1, 2017, hlm. 87

³⁶ Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2004), hlm. 166-167.

yang hal itu di luar kemampuan perusahaan atau penyewa tenaga kerja.³⁷

Kewajiban upah didasarkan pada 3 perkara, yaitu:³⁸

- a. Mensyaratkan upah untuk dipercepat dalam zat akad.
- b. Mempercepat tanpa adanya syarat.
- c. Membayar kemanfaatan sedikit demi sedikit. Jika dua orang yang akad bersepakat untuk mengakhiri upah, hal itu diperbolehkan.

F. Pihak-pihak yang Dapat Menentukan Upah Karyawan

Dalam dunia islam pihak-pihak yang dapat menentukan upah karyawan adalah sebagai berikut:

1. Buruh dan pemilik usaha, keduanya bersepakat dalam menentukannya.
2. Serikat buruh, ini dikarenakan mereka berkompeten dalam menentukan upah buruh bersama pemilik usaha dengan syarat kaum buruh memberikan kewenangan kepada mereka untuk melakukannya.
3. Negara, namun disyaratkan bahwa dalam intervensinya negara tidak menghilangkan hak-haknya buruh maupun hak-hak pemilik usaha. Apabila upah telah ditentukan, maka buruh memiliki kemerdekaan penuh untuk menerima atau menolaknya tanpa adanya unsur paksaan.³⁹

³⁷ Moh Fauzan Januari, *Pengantar Hukum Islam Pranata Sosial*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), hlm. 316.

³⁸ Soepomo Imam, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 2001), hlm. 92.

³⁹ Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syariah: Ekonomi Islam Madzhab Hamfara jilid 2*, (Yogyakarta: Irtikaz, 2016), hlm. 293.

G. Standar penetapan Upah dalam Islam

Menyangkut penetapan upah kerja, Syariat Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Quran maupun Sunnah Rasul. Secara umum sistem penetapan upah dalam Islam dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Upah disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Ketentuan akad kontrak kerja harus jelas baik perjanjian pengusaha dengan karyawan bahkan, berapa besar upah (gaji) yang akan diberikan oleh pengusaha dengan karyawan. Dasar dari keharusan adanya kejelasan dalam besaran upah yang akan diberikan dalam akad kontrak kerja adalah Hadist.⁴⁰ Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya, Rasulullah SAW, Bersabda:

من استأجر اجير افعلم أجره

Artinya:

Barang siapa yang memperkerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya. (HR.Al-Baihaqi dan Syaibah).⁴¹

Dalam hadist tersebut Rasulullah SAW telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang kontrak kerja dan besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia

⁴⁰ Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hlm. 515.

⁴¹ Ibnu Abi Syaibah, *Kitab Al-Mushannif Ibnu Abi Syaibah*, Juz 5. hlm. 129.

memulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

2. Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering

Dalam Al-Quran dan Hadist Raulullah SAW menganjurkan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka melakukan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرَقُهُ

Artinya:

Berikan kepada seseorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. (HR.Ibnu Majah, Shahih).⁴²

QS.Ath-Thalaq (65) ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا
عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ
أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ وَاتَّمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ
تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضْ لَهُ آخَرَىٰ ﴿٦﴾

⁴²Abd.Abi Muh.Bin Yazid, *Sunan Ibnu Majah BAB 17* (Kairo: Darul Hadist, 1998), hlm

Artinya:

*Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sudah hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak-anak itu) untuknya. (At-Talaq: 6)*⁴³

Maksud dari al-Quran dan Hadist tersebut adalah bersegeralah menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap hari atau setiap bulannya. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakan. Dalam kandungan dari al-Quran dan Hadist tersebut sangatlah jelas dan memberikan gambaran bahwa jika memperkerjakan seorang pekerja hendaklah memberikan upah dari hasil pekerjaannya tersebut segera mungkin. Sehingga kedua belah pihak tidak ada yang akan saling mendzolimi atau merasa akan dirugikan satu sama lain.

⁴³ M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002, hlm. 289).

3. Memberi Upah yang Adil

Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip keadilan sudah tercantum dalam potongan ayat firman Allah SWT. Q.S Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ
وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۚ أَعْدِلُوا هُوَ
أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya:

“ Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Al-Maidah: 8)⁴⁴

⁴⁴ Kementrian Agama RI, *Alquran dan terjemahannya : New Cordova* (Bandung: Syamsil Quran, 2012), QS. Al-Maidah/5:8

Adil adalah ahal yang mudah untuk diucapkan, tapi sulit untuk diimplentasikan. Uzair menegaskan bahwa satu filosofi Islam yang paling penting dalam masalah upah atau gaji adalah keadilan. Keadilan di dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu:

- a. Adil bermakna jelas dan Transparan, artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.
- b. Adil bermakna Proposiaonal Adil artinya seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.

Prinsip keadilan dalam islam tercantum dalam firman Allah SWT, Q.S Al-Jaatsiyah/45:22 sebagai berikut:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ
بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya:

*Dan allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.*⁴⁵

Menurut Afzalur Rahman Ayat di atas menjelaskan tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah

⁴⁵ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 364

disumbangkan dalam proses pekerjaannya, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsuhnya mereka hal itu dianggap ketidak adilan dan penganiayaan. Ayat tersebut memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kejanya dan sumbangsuhnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya.⁴⁶

Ayat- ayat di atas menegaskan bahwa pekerjaan seorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Al-Faruqi menegaskan bahwa Islam berprinip bayaran yang sama akan diberikan pada pekerjaan yang sama, tidak ada pekerjaan yang tidak dibayarkan. Sedangkan maududi menegaskan bahwa kebijakan gaji berbeda diperbolehkan untuk pekerjaan yang berbeda. Islam menghargai keahlian dan pengalaman. Gaji boleh saja berbeda dari tempat yang satu ke tempat lainnya dan tergantung pada kondisi ekonomi dan iklim suatu tempat, tetapi perbedaan tersebut tidak seharusnya terukur.⁴⁷

4. Memberikan Upah yang Layak

Pemberian upah seseorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang di maksud disini yaitu dilihat dari tiga aspek: yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai

⁴⁶ Didin Hafidhudin dan Hedri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), hlm. 35.

⁴⁷ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University, 2010), hlm. 73.

pasaran, dalam artian tidak mengurangnya. Allah SWT. Berfirman dalam Q.S Asy-Syua'ra ayat/26 : 183 sebagai berikut:

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ

مُفْسِدِينَ

Artinya:

*Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.*⁴⁸

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-haknya yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh hak-hak dalam gaji bermakna janganlah membayar gaji seseorang jauh di bawah gaji yang biasa diberikan.

Sistem pengupahan dalam Islam juga di atur dalam Fatwa Dewan Syari'ah Nasional No. 09/DSN-MUI/IV/2000 yang menjelaskan tentang pembiayaan *Ijārah*, Dewan Syari'ah Nasional Setelah menimbang:⁴⁹

- a. Bahwa kebutuhan masyarakat untuk memperoleh manfaat sering memerlukan pihak lain melalui akad *Ijārah*, yaitu pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang dalam waktu tertentu dengan pembayaran

⁴⁸ Kementrian Agama RI, *Alquran dan Terjemahan : New Cordava*, (Bandung: Syamil Quran, 2012), QS. Asy-Syua'ra Ayat/26: 183.

⁴⁹ Fatwa DSN MUI, *himpunan Fatwa Dewan Syar'iah Nasional*, Cet. 4, (Ciputat: Gaung Persada, 2006), hlm. 61-62.

sewa (*ujroh*) tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.

- b. Bahwa masyarakat sering juga memerlukan jasa pihak lain guna melakukan pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah (*ujroh/fee*) melalui akad *Ijārah*.
- c. Bahwa kebutuhan akad *Ijārah* kini dapat dilayani oleh Lembaga Keuangan Syariah (LKS) melalui akad pembiayaan *Ijārah*.
- d. Bahwa agar akad tersebut sesuai dengan ajaran Islam, DSN memandang perlu menentukan fatwa tentang akad *Ijārah* untuk dijadikan pedoman oleh LKS.

H. Pembatalan dan Berakhirnya Akad Ijārah

1. Tidak tercapai tujuan perjanjian.
2. Habis masa berlakunya.
3. Salah satu pihak peserta perjanjian punah.
4. Persetujuan dari peserta untuk mengakhiri perjanjian itu.
5. Diadakan perjanjian baru antar peserta dan isinya meniadakan perjanjian terdahulu.
6. Telah dipenuhi syarat-syarat tentang pengakhiran perjanjian itu sendiri.
7. Perjanjian diakhiri secara sepihak oleh salah satu peserta dan diterima pihak lain.⁵⁰

⁵⁰ Pasal 52 (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB III

GAMBARAN UMUM PIZZA HUT SOLO *SQUARE* DI KOTA SURAKARTA

A. Profil Pizaa Hut Solo *Square* di Kota Surakarta

1. Sejarah Pizza Hut Solo *Square* di Kota Surakarta

Sejarah Pizza Hut mulai bergulir pada tahun 1958 di *Wichita, Kansas*. Dua pemuda bersaudara bernama *Dan* dan *Frank Carney*, mahasiswa di *Wichita State University, Kansas, USA*, memperoleh pemikiran kreatif untuk membuka sebuah restoran pizza setelah mereka membaca sebuah artikel di surat kabar *Saturday Evening Post* tentang berkembangnya popularitas makanan pizza. Dengan meminjam uang sebesar US \$600 dari ibu mereka, mereka mendirikan sebuah restoran pizza tepatnya pada tanggal 15 Juni 1958. Kedua bersaudara tersebut menamai restoran pizza milik mereka dengan nama Pizza Hut. Hasil dari usaha mereka adalah restoran Pizza Hut pertama dan juga merupakan dasar terciptanya restoran pizza terbesar dan terpopuler di dunia. Pada saat berdiri, produk awal yang dihasilkan Pizza Hut adalah original “*Thin’n Crispy*” pizza yang dibuat oleh *Carney* bersaudara. Pada saat itu, menu dasar yang ada di Pizza Hut terdiri dari *Thin’n Crispy* pizza, salad, dan *soft drink*.¹

¹ *Company Profile* Pizza Hut Solo Square Di Kota Surakarta

Pizza Hut yang awalnya hanya merupakan usaha restoran pizza perorangan telah berkembang dan berubah menjadi restoran yang terdaftar dan berpusat di *Kansas*. Hal ini ditandai dengan dibukanya cabang “*franchise*” restoran pizza pertama di Topeka, Kansas tahun 1959. Tahun 1968 Pizza Hut memulai perkembangannya menjadi restoran pizza yang bersifat internasional dengan membuka cabang restoran Pizza Internasional pertama di Kanada. Setelah itu, pada tahun 1969, lambang *Si Atap Merah ini (Red Roof)* resmi diakui penggunaannya untuk restoran Pizza Hut.

Pizza Hut berusaha memberikan pizza terbaiknya langsung kepada pelanggan dengan motto *Pizza Hut is the best choice for every pizza occasion (Pizza Hut adalah pilihan terbaik untuk setiap acara pizza)*, sehingga pada tahun 1971 diakui sebagai jaringan restoran pizza nomor satu yang terbesar di dunia dari segi penjualan maupun jumlah cabangnya. Pada tahun 1972, Pizza Hut masuk dalam daftar Bursa Saham di New York. Pada tahun 1973, Pizza Hut membuka cabang di Jepang dan Inggris.

Pada tahun 1980, Pizza Hut memperkenalkan Pizza Hut Pan Pizza kepada seluruh Pizza Hut sistem. “*Personal Pan Pizza*” diperkenalkan pada tahun 1983, dengan garansi penyajian dalam waktu lima menit. *Delivery Service* adalah suatu inisiatif sistem baru yang dipergunakan pada tahun 1986, dengan tujuan memberikan atau mengantarkan pilihan pizza terbaik langsung ke tujuan dimanapun pelanggan berada. Pada tahun 1988,

diperkenalkan “*Hand Tossed Traditional Pizza*” yang pembuatannya dilakukan secara tradisional.

Pizza Hut berdiri di Indonesia pertama kalinya tahun 1984, yaitu; Pizza Hut Djakarta Theater. Selanjutnya disusul oleh Pizza Hut Pondok Indah tahun 1985 dan Pizza Hut Tebet tahun 1987 di bawah PT. Trijaya Pelangi. Sementara itu, PT. Sarimelati Kencana (PT. SMK) berdiri tanggal 16 Desember 1987. PT. SMK saat itu merupakan bagian dari Ponderosa Group yang hampir semua bergerak di bidang restoran. Pada tahun 1994, PT. Trijaya Pelangi bergabung dengan PT. Sarimelati Kencana dengan membawa serta ketiga restoran Pizza Hut-nya. PT. SMK pertama kali berpusat di Djakarta Theater, kemudian Kemayoran. Hingga saat ini kantor pusat atau yang dikenal sebagai Support Center bertempat di Gedung Graha Mustika Ratu Lantai 8-9, Jalan Gatot Subroto Kav. 74-75, Jakarta.

Pada tahun 1997, Pizza Hut memperoleh sertifikat halal dari LPPOM MUI setelah melalui pengujian yang ketat dan memakan waktu yang cukup lama. Hingga saat ini sertifikat halal tetap dipertahankan dengan berkomitmen untuk selalu menghasilkan produk yang halal guna memberikan kenyamanan, keamanan, serta kepuasan konsumen terutama bagi konsumen muslim. Selain memperoleh sertifikat halal, PT. SMK juga telah memperoleh sertifikat HACCP dan telah menerapkan *good manufacturing practices (GMP)* dalam proses produksinya. Sebagai restoran Pizza, Pizza Hut Indonesia memposisikan dirinya sebagai *mid*

casual dining restoran terkemuka yang menawarkan pengalaman yang tak terlupakan dan pizza terbaik dengan harga yang terjangkau.

Kemudian untuk sejarah berdirinya Pizza Hut Solo *Square* di Surakarta ini pada tanggal 25 Desember tahun 2011 dan kebetulan pada saat itu di kota Surakarta udah ada dua outlet, yang satu Pizza Hut di Slamet Riyadi dan yang kedua Pizza Hut Grand Mall. Kemudian pada tahun 2011 berdirilah Pizza Hut Solo Square yang berada di kota Surakarta dengan alamat Solo Square, Jl. Slamet Riyadi 451-455 GF, Surakarta, dan merupakan outlet yang ke 261.²

2. Visi dan Misi

a. Visi

Perusahaan Pizza Hut mempunyai visi sebagai berikut: “Menjadikan Perusahaan berkembang dengan kerja keras, kerja sama antar karyawan.”

b. Misi

- 1) semangat dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang memuaskan.
- 2) melayani customer dengan baik.
- 3) Menerima Kritik dari customer agar perusahaan dapat menjadi lebih baik.
- 4) Openmain terhadap segala hal.

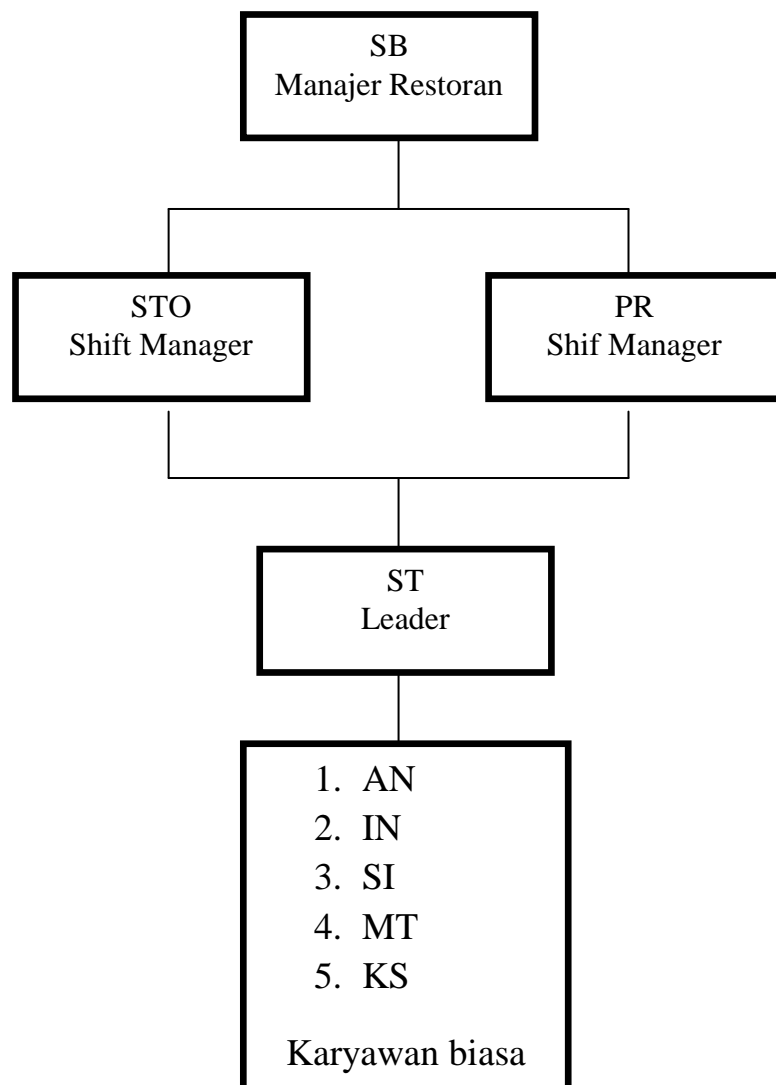
² SB, Manager Restaurant, *Wawancara Pribad*, 02 Pebruari 2020, jam 17.00 - 18.00 WIB

B. Organisasi dan Managemen

1. Struktur Organisasi³

Dalam menjalankan operasionalnya perusahaan Pizza Hut Solo Square di kota Surakarta, maka dibentuk suatu organisasi sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI PIZZA HUT SOLO SQUARE DI KOTA SURAKARTA



³ *Company Profile* Pizza Hut Solo Square Di Kota Surakarta

2. Uraian dan Tanggung Jawab

a. Manager Restaurant

Untuk tugas *manager restaurant* yaitu:

- 1) Memasukkan data produksi.
- 2) Mengatur gaji pegawai.
- 3) Mengatur keuangan.
- 4) Pembayaran pajak
- 5) Membuat jadwal kerja
- 6) Bertanggung jawab atas semua operasional yang berlangsung di outlet.

b. Shif Manager

Shif manager di sini bertugas membantu manager restaurant dalam menjalankan pekerjaannya. Supaya operasinya berjalan dengan lancar dan maksimal.

c. Leader

Leader di sini bertugas membantu *Shift Manager* dan yang memimpin tim karyawan supaya operasional berjalan dengan lancar dan maksimal.

d. Karyawan Biasa

Karyawan di sini ada beberapa bagian di antaranya sebagai berikut:

- 1) Kasir, di sini bertugas menjalankan proses pembayaran kemudian melakukan pencatatan atas semua transaksi dan membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk.

- 2) Pelayan, bertugas mengantar pesanan tamu dan mencatat pesanan tamu.
- 3) *Customer service*, bertugas menyapa tamu kemudian mengantar ke meja tamu dan memberikan informasi mengenai menu-menu pilihan.
- 4) Koki/tim produksi, bertugas membuat pesanan yang dipesan oleh tamu baik pesanan pizza, pasta, maupun minuman, di sini mengolah bahan baku yang mentah hingga jadi dan siap saji.

3. Jumlah Karyawan

Jumlah tenaga kerja yang ada pada Pizza Hut Solo *Square* di kota Surakarta sebanyak 35 orang. Adapun ada 15 perempuan dan 20 orang laki-laki. Semua karyawan memiliki latar belakang yang berbeda-beda, ada yang sudah menikah dan ada juga yang belum menikah. Adapun jumlah karyawan sebagai berikut:

Tabel. 1

No	Jabatan	Jumlah
1	Manager Restaurant	1
2	Shif Manager	2
3	Leader	1
4	Karyawan	31

4. Waktu Kerja Karyawan

Waktu kerja karyawan Pizza Hut Solo Square di kota Surakarta diatur oleh *manager restaurant*. Dalam artian manager restoran Pizza Hut Solo Square di kota Surakarta mengatur jam dan hari kerja untuk para karyawan. Jam kerja di sini ada 2 *shift* yaitu, untuk *shift* pertama dari jam 07.00-15.00 WIB. Kemudian untuk *shift* kedua dari jam 15.00-23.00 WIB, dengan total jam kerja 8 jam/hari dengan rincian 1 jam untuk istirahat dan 7 jam untuk bekerja. Waktu istirahat biasanya setelah 4 jam kerja baru istirahat 1 jam. Karyawan disini juga mendapatkan makanan dari perusahaan sehingga karyawan lebih bisa menghemat pengeluarannya.

5. Pelaksanaan Pengupahan Karyawan Pizza Hut Solo Square

Fee atau upah merupakan bagian penting dalam dunia kerja, dimana hal itu berdampak pada kinerja karyawan, upah juga bagi para pekerja merupakan sebagai sumber penghidupan, baik itu untuk memenuhi kebutuhan hidup untuk keluarga maupun untuk membiayai hal-hal lain. Dan untuk pemilik usaha upah dilihat sebagai bentuk tanggung jawab atas kinerja dari pemilik usaha terhadap karyawannya.

Di Pizza Hut Solo Square dalam sistem pengupahanya ada 35 karyawan yang dipekerjakan dan digaji setiap bulanya, dalam pengupahan yang berhasil diwawancarai terdiri dari 8 orang (1 orang manager, 1 orang leader, 1 orang shif manager, dan 5 orang karyawan biasa). Berdasarkan penjelasan dari bapak SB (Manager laki-laki 43 tahun) bahwa awal mencari karyawan baru untuk perusahaanya itu membutuhkan beberapa

syarat untuk awalnya dan sebagai ajang seleksi terhadap karyawan baru yang akan direkrut untuk bekerja di Pizza Hut. Setelah diterima sebagai karyawan Pizza Hut maka karyawan baru tersebut menandatangani kontrak kerja tertulis dengan bapak manager SB tersebut, dengan rincian adalah standar operasional kerja, aturan kerja pada Perusahaan Pizza Solo Square, serta uraian gaji atau upah yang akan didapatkan nantinya setelah bekerja satu bulan. Gaji tersebut mengikuti upah minimum provinsi (UMP).⁴

Menurut ST (Leader laki-laki 35 tahun) Upah di outlet Pizza Hut Solo Square ini standarnya mengikuti upah minimum provinsi Jawa Tengah yakni sebesar Rp1.950.000,00 untuk tahun 2020 ini, yang mana sebelumnya Rp1.900.000,00. Rincian untuk pengupahannya pun berbeda-beda menurut golongan. Golongan disini maksudnya sebagai jabatan. Dengan rincian manager sebesar Rp7.000.000,00 Shift Manager sebesar Rp4.500.000,00 Leader sebesar Rp3.500.000,00 dan karyawan biasa sesuai UMP tadi Rp1.950.000,00-Rp2.600.000,00. Perbedaan upah ini berdasar beban tanggung jawab yang diemban dalam pekerjaannya.⁵ Menurut PR (Shift Manager laki-laki 37 tahun) Untuk rincian operasional dan fasilitas yakni, 8 jam bekerja dengan waktu istirahat yang diberikan selama 1 jam, dan itu diberikan setelah bekerja minimal selama 4 jam bekerja. Fasilitas yang diberikan berupa : makan ditempat kerja, BPJS

⁴ SB, Manager Restaurant, *Wawancara pribadi*, 02 Pebruari 2020, jam 17.00 - 18.00 WIB

⁵ ST, Leader, *Wawancara pribadi*, 07 Pebruari 2020, jam 14.00 - 15.00 WIB

kesehatan, Asuransi Ketenagakerjaan. Untuk asuransi dan BPJS diberikan pada karyawan yang sudah lama bekerja disana. Untuk karyawan perempuan dan laki-laki tidak dibedakan hak-maupun kewajibanya, semua sama. Dan untuk hari liburpun sesuai dengan peraturan pemerintah tentang sistem pekerja yang ada di Indonesia. Selain itu juga menjelang hari raya idul fitri para karyawan diberi THR berupa uang 2 kali lipat dari gaji pokok sesuai dengan golongan.⁶ Menurut bapak SB juga selain gaji pokok yang diberikan ternyata ada bonus yang diberikan pula, bonus tersebut diberikan diluar kontrak kerja atau tidak ada dalam kontrak kerja, namun semua karyawan mendapatkannya. Bonus tersebut diberikan sebagai sarana peningkatan kinerja karyawan. Bonus tersebut dapat diperoleh dengan 4 syarat (sudah ketentuan khusus perusahaan), yakni : disiplin skor, guest, cost and sales, audit.

- a. Disiplin skor, merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan kualitas kerjanya, rajin atau tidaknya karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan. Walaupun namanya disiplin skor bukan berarti menyangkut perorangan, melainkan sebagai tim, jadi apabila satu orang tidak rajin dalam bekerjanya maka imbasnya pada semua orang yang ada dalam satu tim tersebut. Selain itu juga sebagai ganti dari penyamarataan bonus tersebut karyawan yang tidak rajin akan dikenakan surat peringatan pertama dan apabila sudah keluar surat yang kedua maka tidak akan mendapatkan bonus untuk dirinya sendiri.

⁶ PR, Sift Manager, *Wawancara pribadi*, 07 Pebruari 2020, jam 19.00 - 20.00 WIB

- b. *Guest*, adalah bonus yang diberikan kepada seluruh tim dengan pertimbangan pelayanan kepada para pelanggan, jadi semakin pelanggan puas maka bonus yang diberikan akan semakin besar sesuai prosentase syarat dari bonus yang akan diberikan itu.
- c. *Cost and sales*, syarat bonus ini berkenaan dengan pembelian barang produksi dengan penjualan produk. Jadi semakin besar keuntungan yang didapat dari penjualan produk dan melebihi pembelian barang produksi maka akan semakin besar.
- d. *Audit*, adalah syarat bonus yang diberikan berkenaan dengan penilaian apakah sudah sesuai dengan standar operasional kerja dari pemerintah atau belum, apabila sudah maka bonus dapat diterima dan semakin besar.⁷

Keempat syarat tersebut harus terpenuhi apabila ingin mendapatkan gaji melebihi gaji pokok atau plus bonus.

An (karyawan laki-laki 32 tahun) mengatakan bahwa beliau sudah bekerja kurang lebih sekitar 10 tahun dan bekerja pada bagian produksi, yakni membuat Pizza dari bahan mentah sampai menjadi Pizza siap saji. Beliau awal masuk kerjapun harus memenuhi kriteria atau syarat dari perusahaan Pizza Hut tersebut. Beliau pada saat masuk kerjapun sudah memenuhi syarat baik usia maupun keterampilannya.⁸ It (karyawan laki-laki 35 tahun), bekerja di Pizza Hut Solo Square sudah 8 tahun lamanya. beliau

⁷ SB, Manager Restaurant, *Wawancara pribadi*, 02 Pebruari 2020, jam 17.00 - 18.00 WIB

⁸ AN, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 10 Pebruari 2020, jam 11.00 - 12.00 WIB

bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan mengandalkan keahliannya dari seorang lulusan SMK tataboga. Beliau ditraining selama 3 bulan sebelum dijadikan sebagai karyawan tetap. Posisi beliau disana sebagai pembuat pasta atau spagetti.⁹ Mt (karyawan laki-laki 24 tahun), bekerja sebagai bar tender atau peracik minuman. Mt sudah bekerja disana selama 4 tahun lamanya, mt adalah lulusan SMA. Latar belakang ia memilih bekerja karena dari pada merepotkan orang tua dan menganggur lebih baik bekerja. Dan sekarang sudah diangkat menjadi karyawan tetap dan digaji sesuai UMP.¹⁰ Si (karyawan perempuan 23 tahun), bekerja sebagai pembuat salad pelengkap dari produk Pizza Hut lainnya. Si bekerja disana sudah 3 tahun lamanya. si adalah lulusan SMA, sebelum bekerja dan menjadi karyawan tetap Si ditraining selama 3 bulan.¹¹ Ks (Karyawan perempuan 32 tahun), bekerja dibagian depan mengurus keuangan (kasir) yang melayani pembayaran dan pengembalian uang pelanggan. Beliau sudah bekerja selama 8 tahun lamanya disana.¹²

⁹ IT, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 10 Pebruari 2020, jam 17.00 - 18.00 WIB

¹⁰ MT, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 13 Pebruari 2020, jam 13.00 - 14.00 WIB

¹¹ SI, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 20 Pebruari 2020, jam 14.00 - 15.00 WIB

¹² KS, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 23 Pebruari 2020, jam 17.00 - 18.00 WIB

BAB IV

ANALISIS KESESUAIAN SYARAT DAN RUKUN YANG ADA DALAM AKAD *IJĀRAH* DENGAN PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DI PIZZA HUT

(Studi Kasus di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta)

A. Sistem Pengupahan di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta

Sistem pengupahan yang terjadi di Pizza Hut Solo Square Surakarta dibagi berdasarkan golongan atau jabatan. Upah kerja diberikan setelah para karyawan bekerja selama satu bulan atau bisa dikatakan upahnya bulanan. Selain dari upah pokok bulannya, ada juga tunjangan kesehatan seperti Jamsostek, BPJS serta ada Asuransi juga. Untuk upah tiap golongan atau jabatan berbeda-beda berikut rinciannya : Manager sebesar Rp7.000.000,00 Shif Manager sebesar Rp4.500.000,00 Leader sebesar Rp3.500.000,00 dan karyawan biasa sesuai UMP (Surakarta) Rp1.950.000,00-Rp2.600.000,00. Perbedaan upah ini berdasar beban tanggung jawab yang diemban dalam pekerjaannya.

Besaran gaji pokok tadi bisa bertambah atau diberi bonus apa bila para karyawan dapat memenuhi syarat yang diberikan oleh Perusahaan Pizza Hut, berikut merupakan syarat apabila ingin mendapatkan bonus dari perusahaan: disiplin skor, guest, cost and sales, audit.

1. Disiplin skor, merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan kualitas kerjanya, rajin atau tidaknya karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan. Walaupun namanya disiplin skor bukan berarti menyangkut

perorangan, melainkan sebagai tim, jadi apabila satu orang tidak rajin dalam bekerjanya maka imbasnya pada semua orang yang ada dalam satu tim tersebut. Selain itu juga sebagai ganti dari penyamarataan bonus tersebut karyawan yang tidak rajin akan dikenakan surat peringatan pertama dan apabila sudah keluar surat yang kedua maka tidak akan mendapatkan bonus untuk dirinya sendiri.

2. *Guest*, adalah bonus yang diberikan kepada seluruh tim dengan pertimbangan pelayanan kepada para pelanggan, jadi semakin pelanggan puas maka bonus yang diberikan akan semakin besar sesuai prosentase syarat dari bonus yang akan diberikan itu.
3. *Cost and sales*, syarat bonus ini berkenaan dengan pembelian barang produksi dengan penjualan produk. Jadi semakin besar keuntungan yang didapat dari penjualan produk dan melebihi pembelian barang produksi maka akan semakin besar.
4. *Audit*, adalah syarat bonus yang diberikan berkenaan dengan penilaian apakah sudah sesuai dengan standar operasional kerja dari pemerintah atau belum, apabila sudah maka bonus dapat diterima dan semakin besar.¹

Keempat syarat tersebut harus terpenuhi apabila ingin mendapatkan gaji melebihi gaji pokok atau plus bonus. Didalam perusahaan Pizza Hut tersebut gaji, operasional kerja, dan waktu kerja sudah ada didalam kontrak kerja. Kontrak tersebut disodorkan dan disetujui diawal ketika diterima kerja.

¹ SB, Manager Restaurant, *Wawancara Pribad*, i02 Pebruari 2020, jam 17.00 - 18.00 WIB

B. Analisis Sistem Pengupahan di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta Perspektif Akad *Ijārah*

Bekerja merupakan sarana seseorang untuk melanjutkan hidupnya, dengan bekerja seseorang mampu memenuhi kebutuhannya. Kaitanya dengan bekerja seseorang yang sudah bekerja dan memenuhi tanggung jawabnya, berhak mendapatkan upah dengan semana mestinya sesuai dengan kesepakatan diawal sebelum dilakukanya pekerjaan tersebut. karena sejatinya setiap umat Islam terikat dengan perjanjian-perjanjian yang mereka buat.

Pada praktik pengupahan yang terjadi di Perusahaan Pizza Hut Solo *Square* dapat dianalisis dengan memaparkan beberapa aspek, berikut beberapa aspek tersebut:

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menyangkut hal mendasar yakni kontrak kerja. Kontrak terhadap seorang pekerja terkadang ada yang harus disebutkan waktunya dan kadang hanya disebutkan jenis pekerjaan yang dikontrakan saja. Apabila dalam waktu kontrak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, maka salah satu dari kedua belah pihak tidak dapat membubarkan kontrak. Isi dari kontrak biasanya, menentukan bentuk dan jenis pekerjaan sekaligus menentukan siapa pekerja yang akan melakukan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting. Karena hal tersebut agar dapat diketahui seberapa besar kadar pengorbanan atau tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kontrak kerja yang dilakukan oleh perusahaan Pizza Hut Solo *Square* dilakukan diawal ketika orang tersebut diterima dan akan bekerja pertama kali. Semua perihal perkerjaan dari mulai waktu kerja, bagian pekerjaan, dan upah dijelaskan dikontrak tersebut. kecuali tentang bonus yang tidak dijelaskan dalam kontrak kerja tersebut. Dalam Islam sendiri hal tersebut diperbolehkan dan dibenarkan oleh syara', untuk bonus sendiri alangkah lebih baiknya juga diberitahukan diawal agar jelas dan memberi dampak yang baik pada karyawan.

2. Volume Kerja

Waktu kerja karyawan Pizza Hut Solo *Square* di kota Surakarta diatur oleh *manager restaurant*. Dalam artian manager restoran Pizza Hut Solo *Square* di kota Surakarta mengatur jam dan hari kerja untuk para karyawan. Jam kerja di sini ada 2 *shift* yaitu, untuk *shift* pertama dari jam 07.00-15.00 WIB. Kemudian untuk *shift* kedua dari jam 15.00-23.00 WIB, dengan total jam kerja 8 jam/hari dengan rincian 1 jam untuk istirahat dan 7 jam untuk bekerja. Waktu istirahat biasanya setelah 4 jam kerja baru istirahat 1 jam. Karyawan disini juga mendapatkan makanan dari perusahaan sehingga karyawan lebih bisa menghemat pengeluarannya. Volume kerja tersebut sudah sesuai dengan peraturan tentang ketenagakerjaan dan hal itu tidak masalah. Dalam Islam sendiri juga tidak melarang hal tersebut, karena tidak ada unsur kedzaliman dan ketidakadilan. Asalkan memperlakukan pekerja dengan layak dan adil hukum Islam pasti membolehkannya.

3. Standar Upah

Perusahaan Pizza Hut Solo *Square* menentukan upah karyawan berdasarkan golongan atau jabatan (sesuai UMP) dan berdasar besarnya tanggung jawab yang diemban. Hal itu tidak masalah mengingat pengupahan sudah sesuai dengan akad yang ditawarkan diawal atau sudah disepakati diawal serta tanggung jawab juga berpengaruh besar terhadap pengupahan, semakin besar tanggung jawab maka semakin besar pula upahnya. Berikut ayat Al-quran yang berkaitan dengan pengupahan tersebut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا

يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Al-Ahqaf : 19)²

Di Pizza Hut Solo *Square* selain memberikan upah pokok dari pekerjaan tiap bulanya juga memberikan upah bonus bagi semua karyawan, diberikan mulai dari karyawan dengan jabatan paling atas sampai karyawan biasa. Namun untuk bonus tersebut tidak disebutkan diawal perjanjian, bonus diberitahukan atau diberikan setelah bekerja disana. Bonus sendiri digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja. Akan tetapi lebih baiknya semua yang berkaitan dengan hak dan tanggung jawab kedua belah pihak

² Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Semarang: CV Toha Putra, 1989), hlm.255

harus dijelaskan semuanya diawal tanpa terkecuali agar hukum dari praktik tersebut jadi jelas dan tidak ada keraguan, hal itu sesuai dengan Hadist Riwayat Abdurrazzaq sanad abu Hanifah:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ هـ

Artinya:

*Barang siapa yang meminta untuk menjadi buruh, beritahukanlah upahnya.*³

Selain itu juga dalam pemberian bonus kerja sitemnya menggunakan sistem tim. Sistem bonus tersebut dapat dibagi menjadi dua syarat untuk mendapatkan bagian bonus tersebut, yang pertama bonus yang dinilai dari kedisiplinan karyawan (*disiplin score*) dan yang kedua berdasarkan penilaian performa *outlet* (secara keseluruhan). Untuk syarat penilaian berdasar performa *outlet* dibagi menjadi tiga (*guest, audit, and sales cost*) ketiga hal itu tidak bermasalah, karena sudah sesuai dengan kinerja dan pembagian tanggung jawab yang jelas dan apabila tidak mengerjakannya pun maka bonus dari syarat tersebut tidak keluar bagi karyawan yang tidak memenuhi kewajibanya.

³ Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul Al Maram Min Adillat Al-Ahkam*, Abdul Rosyad Siddiq, “*Terjemah Lengkap Bulughul Maram*”, Cet. 1, (Jakarta: Akbar Media Eka Sarana, 2007), hal. 413.

Yang perlu diperhatikan disini ialah syarat bonus yang menggunakan disiplin skor, karena dalam praktiknya apabila satu orang tidak benar kerjanya, maka semua orang dalam tim terkena imbasnya. Hal ini berbeda dengan syarat bonus untuk penilaian *outlet*, karena sejatinya disiplin skor ditujukan untuk kinerja karyawan secara pribadi. Namun kenyataanya efek dari satu orang yang tidak disiplin atau bekerja tidak sesuai standar perusahaan semua karyawan tidak mendapatkan bonus tersebut. Hal itu tidak diperbolehkan jika dilihat dari etika pekerjaan dalam Islam karena mengandung unsur ketidakadilan antar karyawan, seharusnya yang bekerja dengan rajin dan sesuai dengan standar operasional perusahaan tetap mendapatkannya, karena setiap keringat yang keluar dari seorang pekerja yang telah bekerja dengan baik namun tidak dikeluarkan haknya maka hal itu merupakan suatu kezholiman. Dalam hadist pun sudah dijelaskan, bila pekerja bekerja dengan baik maka upahnya harus diberikan dan lebih baiknya sebelum ia meminta haknya:

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

*Berikanlah kepada tenaga kerja upahnya sebelum keringatnya kering (H.R.Ibnu Majah).*⁴

⁴ Ibnu Majah, *Sunah Ibnu Majah*, (Beirut : Dar Al-Fikr, 1995), jilid 2, hlm. 20.

Syarat bonus disiplin skor tadi jika dilihat dari kacamata fiqh mu'amalah sistem pengupahan bonus yang dilakukan oleh perusahaan Pizza Hut Solo Square Kota Surakarta tidak bermasalah dan sudah sesuai dengan akad *Ijārah*, karena hak pokok dari pekerja atau karyawan itu sendiri sudah terpenuhi. Hanya saja bonusnya yang tidak keluar, dan dalam Islam sendiri bonus diberikan harus berdasar kerelaan dari pemberi bonus dan tidak boleh ada paksaan. Sebaiknya sistem seperti itu diganti, agar tidak menimbulkan sifat iri antar karyawan yang bisa jadi berdampak pada perusahaan itu sendiri.

4. Keadilan

Adil adalah ahal yang mudah untuk diucapkan, tapi sulit untuk diimplentasikan. Uzair menegaskan bahwa satu filosofi Islam yang paling penting dalam masalah upah atau gaji adalah keadilan.

Prinsip keadilan dalam islam tercantum dalam firman Allah SWT, Q.S Al-Jaatsiyah/45:22 sebagai berikut:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ
بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya:

*Dan allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.*⁵

⁵ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jili*,..., 1995, hlm. 364

Menurut Afzalur Rahman Ayat di atas menjelaskan tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses pekerjaannya, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsihnya mereka hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat tersebut memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kejanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya.⁶

Ayat-ayat di atas menegaskan bahwa pekerjaan seorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Al-Faruqi menegaskan bahwa Islam berprinsip bayaran yang sama akan diberikan pada pekerjaan yang sama, tidak ada pekerjaan yang tidak dibayarkan. Sedangkan Maududi menegaskan bahwa kebijakan gaji berbeda diperbolehkan untuk pekerjaan yang berbeda. Islam menghargai keahlian dan pengalaman. Gaji boleh saja berbeda dari tempat yang satu ke tempat lainnya dan tergantung pada kondisi ekonomi dan iklim suatu tempat, tetapi perbedaan tersebut tidak seharusnya terukur.⁷

⁶ Didin Hafidhudin dan Hedri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*,..., 2008, hlm. 35.

⁷ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*,..., 2010, hlm. 73.

Seperti yang sudah dibahas pada poin sebelumnya, untuk keadilan pembagian upah sudah sesuai dengan tanggung jawab dan jabatan kerja. Hal itu berdasarkan penjelasan dari data hasil wawancara dan observasi yang didapatkan, dan hal itu diperbolehkan dalam Islam. Namun untuk sistem bonus yang dilakukan kurang adil jika dilihat dari kaca mata etika kerja dan keadilan pada karyawan (hal ini terlepas dari upah pokok yang sudah sesuai dan adil), karena tidak menitik beratkan pada kinerja individu dan alangkah baiknya jika sistem tersebut diganti agar tidak ada rasa iri pada karyawan satu dengan yang lain.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bahwa berdasarkan hasil pembahasan dan fakta-fakta di atas tentang sistem pengupahan karyawan di Pizza Hut Solo *Square* kota Surakarta dalam Perspektif Akad *Ijārah* maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Di Pizza Hut Solo Square memberikan upah pokok {rinciannya : Manager sebesar Rp7.000.000,00 Shif Manager sebesar Rp4.500.000,00 Leader sebesar Rp3.500.000,00 dan karyawan biasa sesuai UMP (Surakarta) Rp1.950.000,00-Rp2.600.000,00. Perbedaan upah ini berdasar beban tanggung jawab yang diemban dalam pekerjaannya}. Tinjauan akad *Ijārah* terhadap sistem pengupahan yang terjadi di *outlet* Pizza Hut Solo Square Kota Surakarta, untuk sistem gaji pokoknya sendiri sudah sesuai dengan akad *Ijārah* yang mana semua SOP dan besaran gaji sudah disepakati dan diketahui waktu awal kesepakatan.

Selain upah pokok ada pula upah bonus yang diberikan, pemberian bonus kerja sistemnya menggunakan sistem tim. Sistem bonus tersebut dapat dibagi menjadi dua syarat untuk mendapatkan bagian bonus tersebut, yang pertama bonus yang dinilai dari kedisiplinan karyawan (*disiplin score*) dan yang kedua berdasarkan penilaian performa *outlet* (secara keseluruhan). Namun untuk bonus dengan syarat disiplin skor tetap diperbolehkan, akan tetapi riskan saja bagi para karyawan dan hal itu dapat menimbulkan

kemudharatan bagi karyawan bahkan dapat memicu ketidakharmonisan antar karyawan, yang mana hal itu bisa berdampak pada perusahaan itu sendiri. Seharusnya yang bekerja dengan rajin dan sesuai dengan standar operasional perusahaan tetap mendapatkannya, karena setiap keringat yang keluar dari seorang pekerja yang telah bekerja dengan baik namun tidak dikeluarkan haknya maka hal itu merupakan suatu kedzoliman. Dalam hadist pun sudah dijelaskan, bila pekerja bekerja dengan baik maka upahnya harus diberikan dan lebih baiknya sebelum ia meminta haknya.

B. Saran-saran

Setelah memperhatikan, menggambarkan dan menganalisis tentang sistem pengupahan karyawan di Pizza Hut Solo Square kota Surakarta dalam perkembangannya sampai sekarang, saran yang harus diperbaiki untuk sistem pengupahannya yaitu:

1. Tidak menyamaratakan untuk bonus dengan syarat disiplin skor, karena hal itu mengandung unsur ketidadilan dan kedzoliman yang mana semua dianggap sama baik yang rajin maupun yang tidak. Dan yang lebih parahnya jika ada yang malas-malas bekerja imbasnya kesemua karyawan, yang dapat menyebabkan bonus tidak keluar.
2. Untuk pekerja atau karyawan harus selalu rajin dalam bekerja, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ahmad, Idris, *Fiqh Syafi'i Fiqh Islam Menurut Madzhab Syafi'i*, cet-3, Jakarta: Karya Indah, 1986.
- Anshori, Abdul Ghofur, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, Yogyakarta: Gajah Mada University, 2010.
- Anwar, Samsul, *Hukum Perjanjian Syariah : Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqh Muamalat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Company Profile Pizza Hut Solo Square Di Kota Surakarta.*
- Djamil, Fathurrahman, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Fatwa DSN MUI, *himpunan Fatwa Dewan Syar'iah Nasional*, Cet. 4, Ciputat: Gaung Persada, 2006.
- Ghazaly, Rahma, dkk, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2010.
- Hafidhudin, Didin dan Hedri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008.
- Ibnu Hajar al-Asqalani, Bulughul Al Maram Min Adillat Al-Ahkam, Abdul Rosyad Siddiq, "*Terjemah Lengkap Bulughul Maram*", Cet. 1, Jakarta: Akbar Media Eka Sarana, 2007.
- Herdiansyah, Haris, *Wawancara, Observasi, dan Focus Groups*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Imam, Soepomo, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Penerbit Djembatan, 2001.
- Januari, Moh Fauzan, *Pengantar Hukum Islam Pranata Sosial*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.
- Karim, Adiwarman A, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, Jakarta: Germa Insani Press, 2001.

- Karin, Helmi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Kementrian Agama RI, *Alquran dan terjemahannya : New Cordova*, Bandung: Syamsil Quran, 2012.
- Ibnu Majah, *Sunah Ibnu Majah*, Jilid 2, Beirut : Dar Al-Fikr, 1995.
- Martoyo, Susilo, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT.BPFE, 1987
- Masyhur, Kahar, *Bulughul Maram*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992.
- Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2004.
- Moleong, Lexy J. M.A, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Muhammad al-Khatib al-Syarbini, *Mughi al Mukhtaj ila Mar'rifah al-Afaz*, *Digital Library*, al-Maktabah al- Syumilah al-Isdar al-sani, 2005.
- Mustofa, Imam, *Fiqh Mu'amalah Kontemporer*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Al-Nabhani, Taqi al-Din, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif : Prespektif Islam*, terjemahan Moh. Maghfur Wachid, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Al-Qurthubi, Muhammad Ibnu Rusyd, *Bidayah Al-Mujtahid wa Nihayah Al-Muqtahid*, juz 2, Dar Al-Fikr,t.t.
- Rahman, Afzalur, *Economic Doktrines Of Islam*, Terjemahan. Soeroyo dan Nastangin,"*Doktrin Ekonomi Islam*", jilid 1, Yogyakarta: PT.Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Sabiq, Sayyid, *Fiqh as-Sunnah*, Jilid 3, Libanon: Darul Fikr, 1983
- Salim, J. T, *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*, PT Intermasa, 1988.
- Sholahudin, M, *Asas-asas Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Sholihin, Ahmad Ifham, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Cetakan pertama, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010.

- Shihab, M.Quraish, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Suharyadi dan Purwanto, *Statistika; Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Edisi 2*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: ALFABETA, 2010.
- Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Syafe'i, Rachmat, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Syaibah, Ibnu Abi, *Kitab Al-Mushannif Ibnu Abi Syaibah*, Juz 5. tt
- Tim Pengembangan Perbankan Syariah Institut Bankir Indonesia, *Konsep Produk Dan Implementasi Operasional Bank Syariah*, Jakarta: Djambatan, 2001.
- Triono, Dwi Condro, *Ekonomi Pasar Syariah : Ekonomi Islam Madzhab Hamfara jilid 2*, Yogyakarta: Irtikaz, 2016.
- Yazid, Abd.Abi Muh.Bin, *Sunan Ibnu Majah BAB 17*, Kairo: Darul Hadist, 1998.
- Yazid, Afandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syariah*, Yoyakarta: Logung Pustaka, 2009.
- Yusanto, Muhammad Ismail, dkk, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani, 2002.
- Az-Zuhaili, Wahbah, *Al-Fiqh Al-Islamy wa Abdillatuh*, Juz 4, Dar: Al-Fikr, Damaskus, cet.III, 1989.

Jurnal

- Abdillah Polindi, Miko, "FILOSOFI DAN PERWUJUDAN PRINSIP TAUHIDULLAH, DAN AL-'ADALAH, DALAM IJARAH, DAN IJARAH MUNTAHIA BI-TAMLIK (IMBT)", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1 No 1, 2017.
- Muhammad Iqbal, Mahatir, Merumuskan Konsep Fiqh Islam Perspektif Indonesia, "Al-Ahkam Jurnal Ilmu Syari'ah dan Hukum", (IAIN Surakarta), Vol. 2, No 1, 2017.

Nashirudin, Muh, "Ta'lil Al-Ahkâm Dan Pembaruan Ushul Fikih," *jurnal Ahkam*, Vol. XV No 1, 2015.

Harun, Santoso, "Analisis Pembiayaan Ijarah Pada Perbankan Syariah," *Jurnal Ilmial Ekonomi Islam*, Vol. 1 No 2, 2015.

Wahju, Oki Budijanto, "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan Ham," *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 17 No 3, 2017.

Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan," *jurnal Mimbar Hukum*, Vol. 29 No 1, 2017.

Skripsi

Hidayat, Rian "Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan)", Skripsi Prodi Ekonomi Islam UIN Sultan Syarif Kasim, Riau 2014.

Lestari, Tri "Konsep Standarisasi UMR Dalam Ekonomi Islam Dan Implementasinya Di Yayasan Pondok Mulya", Skripsi Prodi Muamalah UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2011.

Rauji, Ahmad dengan Judul " Analisis Pengupahan Peternak Ayam (Studi Kasus di Desa Mojokerjo Kecamatan Kedawung Kabupaten Sragen) " Skripsi, Prodi Muamalah IAIN Surakarta, 2016.

Wawancara

J, Shift Manager, Wawancara pribadi, 10 Oktober 2019, jam 16.00 - 17.00 WIB.

I, Karyawan, Wawancara pribadi, 15 Oktober 2019, jam 16.00 - 17.00 WIB.

SB, Manager Restaurant, Wawancara Pribad, i02 Pebruari 2020, jam 17.00 - 18.00 WIB

ST, Leader, Wawancara pribadi, 07 Pebruari 2020, jam 14.00 - 15.00 WIB

PR, Sift Manager, *Wawancara pribadi*, 07 Pebruari 2020, jam 19.00 - 20.00 WIB

AN, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 10 Pebruari 2020, jam 11.00 - 12.00 WIB

IT, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 10 Pebruari 2020, jam 17.00 - 18.00 WIB

MT, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 13 Pebruari 2020, jam 13.00 - 14.00 WIB

SI, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 20 Pebruari 2020, jam 14.00 - 15.00 WIB

KS, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 23 Pebruari 2020, jam 17.00 - 18.00 WIB

Peraturan Perundang-undangan

Pasal 88 ayat (3) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pasal 52 (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Internet

KBBI Online, <https://kbbi.web.id/ijarah>, diakses 10 Desember 2019.

KBBI Online, <https://kbbi.web.id/ijarah>, diakses 11 Desember 2019.

Kamus Indonesia-arab Online, <https://www.17-minute-languages.com/id/kamus-bahasa-arab/>, diakses 10 maret 2020.

LAMPIRAN

1. Wawancara dengan SB (Manager Restaurant)



2. Wawancara dengan PR (Shift Manager)



3. Wawancara dengan ST (Leader)



4. Wawancara dengan karyawan KS (Karyawan Biasa)



5. Wawancara dengan SI (Karyawan Biasa)



6. Wawancara dengan IT (Karyawan Biasa)



7. Bagian Produksi





9. Jadwal kerja dan posisinya

PERIODE 24/02/2020 01/03/2020		WEEKLY SCHEDULE JC-SSQ R261															
MANAGEMENT		Semua 24		Selasa 25		Rabu 26		Kamis 27		Jumat 28		Sabtu 29		Minggu 1			
		Masuk	Brelok	Masuk	Brelok	Masuk	Brelok	Masuk	Brelok	Masuk	Brelok	Masuk	Brelok	Masuk	Brelok		
Subar di		8.0	12.00	8.30	9.00	12.00	14.00	12.00	15.00	12.00	15.00	12.00	15.00	12.00	15.00		
Perbaikan		6.30	9.00	6.30	9.00	6.30	9.00	6.30	9.00	6.30	9.00	6.30	9.00	6.30	9.00		
Keperawatan		12.30	15.00	12.00	15.00	12.00	15.00	12.00	15.00	12.00	15.00	12.00	15.00	12.00	15.00		
Batris		12.30	15.00	12.00	15.00	12.00	15.00	12.00	15.00	12.00	15.00	12.00	15.00	12.00	15.00		
Total Page		3.00		3.00		3.00		3.00		3.00		3.00		3.00			
MANAGER		Semua 24		Selasa 25		Rabu 26		Kamis 27		Jumat 28		Sabtu 29		Minggu 1			
		Masuk	Brelok	Masuk	Brelok	Masuk	Brelok	Masuk	Brelok	Masuk	Brelok	Masuk	Brelok	Masuk	Brelok		
TOHMI Andani				13.14.3	17.00	14.30	16.00	14.30	16.00	14.30	16.00	14.30	16.00	14.30	16.00		
RAJ SRI SRI		VI						VI		VI		VI		VI			
Evi		7.00	9.00	7.00	9.00	N		7.51	9.00	7.00	9.00	7.00	9.00	7.00	9.00		
OFFICER		Semua		Selasa		Rabu		Kamis		Jumat		Sabtu		Minggu			
APRI		N		10.00	12.00	13.14.3	16.00	12.30	15.00	10.00	12.00	10.00	12.00	10.00	12.00		
Hectha		14.30	16.00	N		14.30	16.00	10.00	13.00	13.14.3	16.00	14.30	16.00	14.30	16.00		
Novia		10.00	12.00	14.30	17.00	12.30	15.00	13.14.3	16.00	N		10.00	12.00	10.00	12.00		
RUNNER		Semua		Selasa		Rabu		Kamis		Jumat		Sabtu		Minggu			
Shava		N		10.00	12.00	10.00	12.00	N		10.00	12.00	12.30	14.00	N	14.00		
ARI		14.30	16.00	14.00	16.00	15.00	16.00	N		15.00	16.00	N		N			
Indira		12.30	15.00	15.00	16.00	N		15.00	16.00	14.00	16.00	12.00	15.00	N			
Fani		N		N		14.00	16.00	N		14.00	16.00	14.00	16.00	12.00	15.00		
ARI		N		N		14.00	16.00	N		14.00	16.00	14.00	16.00	12.00	15.00		
GURATIR		Semua		Selasa		Rabu		Kamis		Jumat		Sabtu		Minggu			
Sotha		N		N		N		N		N		12.30	15.00	12.30	15.00		
Ichsanma		14.00	16.00	12.30	15.00	10.00	12.00	N		12.30	16.00	14.30	16.00	N			
Novia		14.30	16.00	N		N		N		12.00	16.00	14.30	16.00	N			
Maula		N		N		N		N		12.00	14.00	12.00	14.00	12.00	14.00		
(Kedua, Rabu, Kamis, Sabtu, Minggu, Selasa, Rabu, Kamis, Jumat																	

10. Perjanjian kerja

PERJANJIAN KERJA HARIAN LEPAS
(SMPK) 30.03.2021

Pada hari ini, di Kabupaten tanggal 30 bulan Desember tahun 2020 ini, kami masing-masing yang bertanda tangan dibawah ini,

1. Nama Lengkap Florentia Andari, S.H
Jabatan GM HRD PT. SRI MELAH KENDARA TAA
Alamat Desa Mardika Batu 11. B. II Jend. Gatot Subroto Kav. 74-75.
yang dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama PT. SRI MELAH KENDARA TAA yang selanjutnya disebut sebagai **PIHAK PERTAMA.**

2. Nama Lengkap DITAM UJIAN SARYA
Tempat/Tgl. Lahir BUNUNG KIDUL, 08 NARETIO (Desa Kelamin Leko - Leko / Perempuan)
Alamat KTP KIDUL WARUNG RT 01 / RW 06, PABELAN KARTASURA
Alamat Sekarang Perum ndalem kirana, Ngemplak. Koti, RT 01 / RW 01.
No. Telp / HP 08566140663 No.KTP: 331120903000001
yang dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama sendiri, yang selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KEDUA.**

Pihak Pertama dan Pihak Kedua dengan ini sepakat untuk terikat di dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas dengan ketentuan sebagai berikut:

**PASAL 1
PENERIMAAN PEKERJA & PEKERJAAN**

1. Pihak Pertama dengan ini menerima Pihak Kedua sebagai Pekerja Harian Lepas untuk melaksanakan pekerjaan pada bagian BOH pada Outlet

2. Pihak Kedua wajib melaksanakan pekerjaan pada jam dan hari kerja, di lokasi yang ditentukan serta sesuai dengan jadwal kerja yang disusun Pihak Pertama dan/atau atasan langsung dengan hari kerja maksimal 13 hari dalam satu bulan;

3. Dalam melaksanakan pekerjaan pada ayat (1) pasal ini, Pihak Kedua wajib melakukan komunikasi dengan atasan langsung maupun dengan para pekerja lainnya di dalam tugas-perusahaan tentang hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan maupun tugas-tugasnya serta menaati dan tunduk kepada seluruh Peraturan Perusahaan maupun aturan lain yang berlaku;

4. Pihak Kedua berhak atas lembur yang diatur oleh Pihak Pertama;

5. Apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat jam kerja dan/atau saat Pihak Kedua pergi atau pulang bekerja, maka Pihak Pertama akan menanggung biaya pengobatan dan perawatan sesuai dengan standar Jamsostek.

**PASAL 2
UPAH DAN CARA PEMBAYARAN**

1. Pihak Kedua akan menerima upah berdasarkan jumlah kehadiran dan hari kerja di outlet Pihak Pertama serta makan dalam bentuk Catering pada hari kerja;

2. Pihak Kedua berhak atas upah harian sebesar Rp. 78.248
(Tujuh puluh delapan ribu dua ratus empat rupiah) per kehadiran;
puluh delapan.

FORM REVISI 2018

... dan sepakat bahwa untuk pembayaran atas upah Pihak Kedua
sekaligus dan selambat-lambatnya setiap tanggal 10.

PASAL 3 MASA BERLAKUNYA PERJANJIAN

1. Masa berlakunya Perjanjian Kerja Pekerja Harian Lepas ini dimulai saat diterimanya Pihak Kedua bekerja pada tanggal 01 Januari 2020.
2. Hubungan kerja antara Pihak Pertama dengan Pihak Kedua berakhir dengan sendirinya atau demi hukum setelah pembayaran upah dan masing-masing pihak tidak akan melakukan tuntutan apapun terhadap pihak lainnya.
3. Apabila berakhirnya perjanjian ini karena Pihak Pertama mengangkat Pihak Kedua menjadi karyawan kontrak atau karyawan tetap, maka tidak memerlukan adanya masa percobaan.

PASAL 4 SANKSI ATAS TINDAK PELANGGARAN

1. Bilamana pekerja harian lepas dimaksud melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan atau peraturan perundang-undangan yang dapat menyebabkan terjadinya pengakhiran hubungan kerja pada saat itu juga, maka Pihak Pertama tidak berkewajiban membayar kompensasi dalam bentuk apapun kepada Pihak Kedua;
2. Jika pelanggaran itu mengakibatkan kerugian bagi Pihak Pertama, maka Pihak Kedua wajib untuk memberikan ganti rugi atas kerugian tersebut.

PASAL 5 PROSEDUR PENYELESAIAN PERSELISIHAN

1. Apabila terjadi perselisihan di antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua berkaitan dengan perjanjian ini dan/atau berkaitan dengan pelaksanaannya maka setiap dan segala perselisihan tersebut wajib diselesaikan secara musyawarah;
2. Apabila upaya musyawarah antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua tidak terwujud, maka Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk menyelesaikan melalui mekanisme peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Demikian Surat Perjanjian Kerja Harian Lepas ini dibuat dan ditandatangani yang sebelumnya telah dibaca dan dimengerti benar isinya oleh kedua belah pihak.

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA

Florentia Ambar, SH.

Mengetahui,

RM/OM

AM/MUM

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara dengan Karyawan:

1. Dengan sodara siapa dan sebagai apa di Pizza Hut Solo Square Kota Surakarta?
2. Sejak kapan dan berapa lama anda bekerja di Pizza Hut Solo Square?
3. Bagaimana awal sodara bekerja di Pizza Hut Solo Square?
4. Adakah persyaratan khusus dari Pizza Hut Solo Square dalam menerima karyawan?
5. Bagaimana bentuk perjanjian atau kontrak dengan Pizza Hut Solo Square?
6. Apakah ada proses training ketika sodara pertama kali masuk di Pizza Hut Solo Square?
7. Berapa upah yang saudara trima ketika pertamakali kerja dan sudah resmi menjadi karyawan tetap di Pizza Hut Solo Square?
8. Berapa jam kerja yang ditentukan oleh Pizza Hut Solo Square dalam sehari?
9. Apa fasilitas yang anda dapatkan sebagai karyawan Pizza Hut Solo Square?
10. Apakah ada tambahan upah ketika sudah bekerja baik dan maksimal?
11. Jika ada, apa syarat untuk mendapatkan upah tambahan tersebut?
12. Apakah semua upah tambahan yang diberikan oleh Pizza Hut Solo Square sama dengan karyawan lainnya?

SURAT BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

Usia :

Pekerjaaan :

Alamat :

Jabatan :

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa ini :

Nama : Wahyu Trianto

Nim : 162111132

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Semester : 8 (VIII)

Fakultas : Syari'ah

Mahasiswa : IAIN Surakarta

Telah benar-benar melakukan wawancara tentang “**SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI PIZZA HUT DALAM PRESPEKTIF AKAD IJARAH** (Studi Kasus di Pizza Hut Solo *Square* Kota Surakarta)” *guna menyelesaikan penulisan skripsi.*

Demikian surat bukti wawancara dibuat, sebagai bukti bahwa mahasiwa diatas telah melakukan wawancara.

Surakarta, 20 Desember 2019

Peserta

Mahasiswa

(.....)

(.....)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Wahyu Trianto
2. NIM : 16.21.1.1.132
3. Tempat, Tanggal Lahir : Pacitan, 25 Januari 1997
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki
5. Alamat : Rt/Rw 03/03, Dsn. Meling, Ds. Jetak,
Pacitan, Jawa Timur
6. Nama Ayah : Samino
7. Nama Ibu : Sudarsi
8. Riwayat Pendidikan
 - a. SD Negeri Jetak 1 2010
 - b. SMP Negeri 3 Tulakan 2013
 - c. SMK Negeri 1 Bandar Pacitan 2016
 - d. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta Masuk Tahun 2016

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Surakarta, 09 Maret 2020

Penulis